I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

2 *RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Eismann, Sociedad Anónima" (Centro de Madrid) (código número 28101731012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Eismann, Sociedad Anónima" (Centro de Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 1 de diciembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de marzo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

BOCM-20170506-2

I CONVENIO COLECTIVO EMPRESA "EISMANN, S. A." CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Artículo 1. *Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio*.—El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Madrid constituidos en Comisión Negociadora al efecto y la representación empresarial de "Eismann, SAU".

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 salvo aquellos cuya continuidad se acuerde expresamente.

Art. 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.

Art. 3. *Derecho supletorio*.—En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter preferente, lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 13 de noviembre, 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 en ratificadas por la comisión paritaria.

Art. 4. *Ámbito funcional, territorial y personal*.—El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa "Eismann" en el centro de trabajo de Madrid de la empresa "Eismann, S. A.", excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección. En cuanto al personal unido a la empresa por relación laboral especial de intermediación del Real Decreto 1438/85 la retribución lo será, solo, por comisiones acordadas al tiempo de la contratación.

Art. 5. *Vigencia, duración y denuncia*.—Con independencia de la fecha de su firma el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de un (1) año, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente dos (2) 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.

Art. 6. *Compensación y absorción*.—Serán absorbibles y compensables todas las mejoras efectuadas por la empresa, siempre que estas mejoras sean realizadas, en su caso, por el concepto de Acta. Convenio.

Art. 7. *Garantía "ad persom"*.—Se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam", a excepción de cualquier condición de trabajo relativa al sistema retributivo de pagas extraordinarias que quedan sin efecto, debiendo estar a lo que disponga el presente convenio colectivo.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, las mejoras voluntarias que venga percibiendo el personal podrán ser objeto de absorción y compensación.

Art. 8. *Comisión paritaria*.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio, una Comisión paritaria que estará formada por 1 representante de la patronal y 1 representante de la parte social firmantes del presente convenio.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

BOCM-20170506-2

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas así como demás funciones reguladas más adelante que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria que, tras recibir el escrito, se reunirá y, en un plazo de 7 días a contar desde su recepción, resolverá.

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

Se establece como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria el del domicilio del centro de trabajo.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
b) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el presente convenio. así como en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.
d) Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Informar orientar y promover Planes Agrupados en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores del Sector en la Comunidad de Madrid.
e) Modificar, adaptar o adecuar las condiciones del presente acuerdo así como proceder, si procede, en virtud del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los acuerdos que posean eficacia general.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Madrid.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del convenio.

Art. 9. *Solucicón de conflictos extrajudiciales*.—A efectos de solventar los conflictos colectivos que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de Madrid para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 10. *Globalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 11. *Acuerdos superiores*.—Las partes se someten exclusivamente a lo dispuesto en el presente convenio colectivo, sin que sea de aplicación norma alguna de los Convenios Colectivos Sectoriales en lo regulado en el presente.

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 12. *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 o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

BOCM-20170506-2

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.

Art. 13. *Retribuciones*.—13.1. Retribuciones: La retribución de los trabajadores, excepción hecha del personal unido por una relación laboral especial del Real Decreto 1438/85, estará formada por salario base y, en su caso, los pluses de exvinculación, a cuenta convenio, mejoras voluntarias y complemento personal. Y para el personal de televentas, comisiones y, en su caso, complemento por experiencia de acuerdo con lo previsto en los epígrafes siguientes.

13.2. Retribuciones del personal de estructura (no televenta): El salario base de las actuales categorías de estructura será, para todas las categorías de 14.028,00 euros brutos anuales, pagadero en catorce 14 pagos iguales, siendo dos (2) de ellas bajo el concepto de pagas extraordinarias, con excepción de los trabajadores de televenta cuyo salario base se establece en los epígrafes siguientes.

Las pagas extraordinarias, que se abonarán cada una de ellas a razón de (1.002,00 euros brutos (y, en su caso, plus exvinculación), se harán efectivas en las siguientes fechas: 30 de junio y 30 de noviembre.

Adicionalmente se establece un complemento personal que vendrá determinado por la diferencia entre la suma del salario base y el plus transporte, actual y efectivamente percibidos, menos el importe del salario base establecido con carácter general de 14.028,00 euros brutos anuales.

El importe total así obtenido quedará consolidado desde ese momento como complemento personal y se abonará en doce (12) mensualidades (no en las pagas extraordinarias). Dicho complemento no será absorbible ni compensable. En futuros convenios se podrá determinar el carácter revalorizable o no, de este concepto.

13.3. Retribuciones del personal de televenta (R1):

13.3.1. Retribución fija del personal de televenta (R1).

Se establece un salario fijo anual para los trabajadores de Televenta (R1) fijado en la Tabla I, que se distribuye en catorce pagas.

No obstante lo anterior, se establecen los subniveles salariales R1.1 y R1.2 respecto de los grupos de iniciación que atienden al grado de experiencia en la empresa y que, por tanto, afectan a las nuevas incorporaciones que, con la adquisición de experiencia confluyen a los tres años en el subnivel salarial R.1.3. Esa confluencia se consigue mediante el establecimiento de complementos por experiencia que se asignan a los subniveles R.1.2 y R.1.3, caracterizados por haber adquirido, al menos 1 o 2 años de experiencia en la empresa respectivamente.

Igualmente se establece un sistema de comisiones determinándose tanto, los importes mínimos a partir de los cuales se devengan, que son los que figuran en la Tabla II, y que se caracterizan de tal suerte que los empleados con menor experiencia (R1.1 y R1.2) comisionan a partir de un importe de ventas inferior al nivel de desarrollo completo (R1.3), y tal como figura en las tablas que a continuación se expresan. Asimismo, se establecen unas comisiones adicionales que se devengan en función del grado de eficiencia (pedidos promedio por hora) obtenida por el empleado en la gestión de su cartera (Tabla III).

BOCM-20170506-2

Concretamente:

A) Salario fijo:"Boletín Oficial del Estado".

TABLA I

HORAS/DÍA	FIJO ANUAL	MENSUAL FIJO*	COMPLEMENTO EXPERIENCIA X 12 MESES**		
			R.1.1	R.1.2	R.1.3.
8	9.819,60	818,3	0	208,37	350,70
6	7.364,70	613,73	0	156,28	263,03
5	6.137,25	511,44	0	130,23	219,19
4	4.909,80	409,15	0	104,18	175,35

* Incluye la prorrata de pagas extras
** El complemento para los subniveles R.1.2 y R.1.3 se percibe en doce mensualidades y no será compensable ni absorbible y si revalorizable de acuerdo con los incrementos que sufra el salario base. No son acumulables los complementos R1.2 y R.1.3.

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

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

No obstante lo anterior, no podrán ser contratados bajo la modalidad retributiva televenta R1.1 aquellos trabajadores que acrediten experiencia de, al menos, un año en el sector de venta telefónica de alimentos congelados. En dicho caso, pasarán a la modalidad retributiva R1.2, si la experiencia previa anteriormente reseñada es de entre 12 y 23 meses, o a la modalidad retributiva R1.3, si dicha experiencia es igual o superior a 24 meses.

13.4. Salario variable del personal de televenta: televenta (R.1):

13.4.1. Salario variable televenta R.1.:

Con carácter adicional, por la realización de dichas funciones de televenta bajo la denominación R.1 los empleados percibirán, además, un salario variable determinado por la suma, en su caso, de los siguientes conceptos:

A) Variable "a" (tabla II). Consistente en una comisión equivalente al 3 por 100 sobre lo que supere el importe de las ventas brutas (solo el exceso) a cada una de las franjas en función de su nivel de experiencia y retributivo (R1.1, R1.2 y R1.3) y tomando como base de cálculo las cantidades señaladas en la Tabla II como "Base de ventas", (según, también, la jornada contratada) consideradas como facturación bruta (sin descontar devoluciones e incluyendo IVA).

TABLA II

	BASE VENTAS			VARIABLE "A" (sobre el exceso)
jornada en h	R1.1	R.1.2	R.1.3	
8	8.800 €	10.267 €	11.733 €	3%
6	6.600 €	7.700 €	8.800 €	3%
5	5.500 €	6.417 €	7.333 €	3%
4	4.400 €	5.133 €	5.867 €	3%

*En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, las cantidades de la "BASE VENTAS", serán proporcionales a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

B) Variable "B" (Tabla III): Consistente en una comisión que podrá oscilar entre el 0,5 por 100 y el 1,5 por 100 sobre lo que supere el importe de las ventas brutas (solo el exceso), en función del ratio de eficacia (siempre que este iguale o supere el 3,84), en cada una de las franjas en función de su nivel de experiencia y retributivo (R1.1., R1.2 y R1.3) y tomando como base de cálculo las cantidades señaladas en la Tabla III como "BASE DE VENTAS" (según, también, la jornada diaria contratada). Se entiende por "ratio de eficacia" el promedio total mensual de pedidos conseguidos por hora (Nº pedidos/hora). Según detalle (Variable "B") de la Tabla III que se presenta a continuación y que es igual para todos los subniveles (R1.1, R1.2 y R1.3).

BOCM-20170506-2

TABLA III

	BASE VENTAS			VARIABLE "B" (%COMISIÓN SOBRE EL EXCESO)		
JORNADA EN H/DÍA	R1.1	R.1.2	R.1.3	DE 3,84 A 4,31	DE 4,32 A 4,79	>= 4,80
8	8.800 €	10.267 €	11.733 €	0,5%	1,0%	1,5%
6	6.600 €	7.700 €	8.800 €	0,5%	1,0%	1,5%
5	5.500 €	6.417 €	7.333 €	0,5%	1,0%	1,5%
4	4.400 €	5.133 €	5.867 €	0,5%	1,0%	1,5%

*En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, las cantidades de la "BASE VENTAS", serán proporcionales a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

C) Aspectos generales aplicables a las letras A9 y B) anteriores: comisiones anteriores fijadas anteriores: En todo caso, el derecho a la comisión y la cuantía mínima a partir de la cual se acredita tal derecho es de carácter mensual, no siendo acumulativas las cantidades de un mes en el siguiente.

Asimismo, el derecho se genera a partir de alcanzar la eficacia antes relacionadas con independencia de los días que el empleado haya prestado servicios o haya estado con el contrato suspendido, ya sea por baja médica, permiso, excedencia, sanción, huelga o cualquier otra circunstancia que suponga la no prestación de trabajo efectivo.

Únicamente aquellas personas que, en su caso, ostenten el cargo de representación legal de los trabajadores, se deducirá la parte proporcional que proceda de la cuantía fijada, en cómputo mensual, en función de las horas de crédito mensual, realmente utilizadas, a las que alude el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, solo en el supuesto de que el disfrute del período vacacional se realice repartido en el año en varios períodos que ocupen más de un mes natural, a efectos de determinar con qué importe se inicia el derecho al devengo de la comisión, en los meses en los que coincida trabajo efectivo y período vacacional, se calculará la parte proporcional.

c) La comisión de seguimiento velará por el cumplimiento de lo acordado. A tal fin, la empresa deberá facilitar a los miembros de la parte social cuanta información soliciten al respecto

Art. 14. *Retribución en vacaciones*.—Las vacaciones serán retribuidas con el importe correspondiente a los importes fijos más el promedio de comisiones alcanzado durante los últimos doce meses anteriores al año natural anterior. En caso de que la distribución o disfrute de las vacaciones comprenda varios períodos, el importe a percibir se fijará de forma proporcional al tiempo de disfrute.

Art. 15. *Complementos y mejoras voluntarias*.—Los complementos personales o mejoras voluntarias que puedan resultar tras la modificación de la estructura salarial se considerarán en cómputo anual y serán abonadas de forma prorrateada en doce mensualidades.

Art. 16. *Plus nocturnidad*.—Cuando se presten servicios entre las 22 horas y las 6 horas del siguiente día, el empleado percibirá en concepto de plus de nocturnidad el 25 por 100 de la hora ordinaria, por puesto de trabajo y grupo profesional. Este plus se abonará en proporción al tiempo trabajado cuando haya una fracción de hora nocturna. En el importe establecido está incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias y la retribución a percibir en período de vacaciones.

Capítulo III

Clasificación profesional y organización del trabajo

Art. 17. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio, así como en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, entre otras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, modificar clientes asignados, rutas o, incluso, tour telefónicos, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, organizar registros para

BOCM-20170506-2

posterior llamada a los clientes, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Art. 18. *Clasificación profesional*.—El personal que presta servicios en "Eismann" se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos y sus áreas funcionales. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales como distintas funciones y especialidades profesionales.

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

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

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

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

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

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

GR/ÁREAS	MERCANTIL	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVA/AUXILIAR
I	Director General Director de Marketing Director Telemarketing	Director Financiero Director RRHH	
II	Jefe Ventas Responsable Televentas Responsable Integración	Controller Responsable IT Respon. At. Cliente Tec. Informática	Coordinador Ventas 2ª
III	Asistente Jefe Ventas Coordinación Captación Jefe Equipo TV	Téc. Administrativo Oficial Administrativo	Adjunto Coord. Ventas
IV	Televendedores Integradores Telefonista	Aux. Administrativo	

Área funcional mercantil: en este grupo están incluidos aquellos profesionales encargados de definir los objetivos y estrategias de la compañía en cuanto al área de ventas y marketing. Asimismo, están incluidos todos aquellos profesionales que gestionan equipos de ventas y profesionales encargados de promocionar las ventas y comercializar los productos. Quedan también incluidos los profesionales del departamento de atención al cliente y aquellos que, pese a no dedicarse a la promoción y venta de productos de forma directa, desarrollan un trabajo con un marcado carácter comercial.

Área funcional administrativa: en este grupo están incluidos aquellos profesionales encargados de definir los objetivos y estrategias de la compañía en cuanto al área financiera, administrativa y de recursos humanos, así como los profesionales que realizan tareas de carácter técnico y administrativo.

BOCM-20170506-2

Área funcional operativa/auxiliar: en este grupo están incluidos aquellos profesionales encargados de la logística y reparto de los productos, así como el resto de actividades auxiliares.

— Grupo I: Director General, Director Financiero Adm. Director de Marketing, Director RR HH y Director Telemarketing.

  • Director General: es el que trabajador que asume la responsabilidad global de la compañía. Elabora la estrategia de la compañía y dirige y coordina las distintas actividades. Es la persona que da las órdenes inmediatas de la empresa.
  • Director Financiero-Administrativo: es el trabajador que asume la responsabilidad y dirige el departamento financiero y operativo de la empresa.
  • Director Marketing: es el trabajador que asume la responsabilidad y dirige el departamento de marketing y compras de la empresa.
  • Director RR HH: es el trabajador que asume la responsabilidad y dirige el departamento de RR HH de la empresa.
  • Director Telemarketing: es el trabajador que asume la responsabilidad y dirige el departamento de telemarketing de la empresa.

— Grupo II: Jefe de Ventas, Responsable Tv/Integración, Controller, Responsable IT, Responsable At. Cliente, Técnicos informáticos, Coordinador Ventas 2.ª.

  • Jefe de Ventas: es el trabajador que, en dependencia de la dirección comercial, se encarga de poner en práctica la política y acción comercial encomendada, encargándose de una determinada zona geográfica donde dirige o coordina equipos de ventas.
  • Responsable Televentas/Integración: es el trabajador que, en dependencia de la dirección de telemarketing, gestiona y coordina un equipo de teleoperadores.
  • Controller: es el trabajador que, en dependencia de la Dirección financiera, se encarga del control de la gestión de la empresa y supervisa la consecución de objetivos, buscando alternativas de adaptación de los procesos económicos y empresariales con el fin de lograr los objetivos marcados.
  • Responsable de IT: es el trabajador que, en dependencia de la Dirección financiera-administrativa, se encarga de garantizar el sistema informático y el buen funcionamiento de los procesos, gestionando los recursos destinados a ese fin.
  • Responsable Atención al cliente: es el trabajador que, en dependencia de la Dirección financiera-administrativa, se encarga de coordinar y gestionar el departamento de Atención al Cliente.
  • Técnicos informáticos: es aquel trabajador con titulación informática superior que, en dependencia del responsable de IT, desarrolla tareas complejas con alto grado de especialización y que requieren iniciativa propia para la gestión y el mantenimiento de sistemas informáticos y redes dentro de la compañía.
  • Coordinador Ventas 2.ª: es el trabajador que se encarga de la organización, distribución y optimización de las zonas y rutas de reparto, así como de asegurar la entrega de los pedidos.

— Grupo III. Asistente Jefe Ventas, Coordinador Autónomos, Jefe Equipo TV, Técnicos administrativos, Oficial Administrativo, Adjunto Coordinador ventas.

  • Asistente Jefe de Ventas: es aquel trabajador que en dependencia del jefe de ventas, desarrolla una labor de apoyo al mismo, en la gestión y coordinación de los equipos de ventas (preventas).
  • Coordinador de Captación: es aquel trabajador que en dependencia del jefe de ventas desarrolla una labor de apoyo y gestión de los equipos de ventas (captación de nuevos clientes).
  • Jefe de Equipo Tv: es aquel trabajador que, en dependencia de la dirección de telemarketing, desarrolla una labor de apoyo y gestiona un equipo de televendedor@s hacia la consecución de objetivos.
  • Técnicos administrativos: es aquel trabajador con titulación superior específica que, en dependencia del director del área, desarrolla tareas complejas con alto grado de especialización y que requieren iniciativa propia. Agrupa aquellos trabajadores que realizan tareas de carácter técnico en las diferentes áreas de la empresa:

    – Recursos humanos.
    – Contabilidad y finanzas.

BOCM-20170506-2

– Prevención Riesgos laborables.
– Control de calidad.
– Marketing.

• Oficial Administrativo: es aquel trabajador que, en dependencia de un superior, desarrolla tareas administrativas de diversa índole en la empresa y con conocimiento específico de las mismas. Agrupa aquellos trabajadores que realizan tareas administrativas en las diferentes áreas de la empresa.
• Adjunto Coordinador Ventas: es aquel trabajador que, en dependencia del Coordinador de Ventas, desarrolla una labor de apoyo al mismo, en la organización del reparto y en la gestión de los repartidores de un centro de servicio. Este trabajador también podrá realizar tareas de reparto cuando así lo requiera el volumen de trabajo.

— Grupo IV. Televendedores, Integradores, Telefonistas y Auxiliar Administrativo:

• Televendedores: es aquel trabajador que, bajo las directrices de la compañía, efectúa la venta y comercialización telefónica de los productos de la compañía. Contacta con el cliente, le transmite las promociones y le asesora en todo lo necesario, con el fin de cerrar la venta.
• Integradores: es aquel trabajador que, bajo las directrices de la compañía, efectúa la venta y comercialización telefónica de los productos de la compañía. Contacta con el cliente, le transmite las promociones y le asesora en todo lo necesario, con el fin de cerrar la venta.
• Telefonistas: es aquel trabajador que, que, bajo las directrices de la compañía, atiende las llamadas que efectúan los clientes a fin de atender el servicio requerido por el cliente. Asimismo, también se integraría aquel trabajador atiende una centralita y atiende al público en recepciones, así como otros servicios análogos.
• Auxiliar administrativo: es aquel trabajador que, en dependencia de un superior, desarrolla tareas administrativas de diversa índole en la empresa bajo supervisión directa, aplicando procedimientos e instrucciones recibidas. En función del departamento en el que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

— Grupo V. Mozo:

• Mozo: es el trabajador que controla la recepción de productos, gestiona el almacén y las devoluciones de productos así como cualquier actividad relacionada con la gestión de productos que se le asigne.

Art. 19. *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 período de prueba profesional será de seis (6) meses. Para la contratación temporal será de tres (3) meses siempre que la duración del contrato lo permita. La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.
b) Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. En todo caso será de aplicación para la sustitución de trabajadores que se encuentren en período vacacional. La duración máxima de esta modalidad de contratación será la vigente en cada momento.
c) Contrato por obra o servicio determinado: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.
d) Contrato de interinidad: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. En todo caso será de aplicación para la sustitución de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad o Paternidad, ya sea de uno o varios trabajadores sucesivamente.
e) Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Preavisos y ceses.*—Superado el período 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 GRUPO I y II, dos (2) meses de preaviso, un (1) mes de preaviso para el resto de personal. En caso con-

BOCM-20170506-2

trario, 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.

Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Art. 21. *Jornada laboral y horario de trabajo*.—Jornada laboral máxima. Trabajo en sábados.

1. Se establece una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo de promedio semanales, tanto si realizan jornada continuada como partida.

La jornada máxima será de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo.

2. En el supuesto que la jornada semanal incluya la prestación de servicios en sábado, el trabajador deberá conocer simultáneamente el sábado que deberá trabajar, así como el día de descanso semanal, con un mes de antelación. La empresa intentará la planificación trimestral de los servicios que deban realizarse en sábado.

Art. 22. *Vacaciones*.—El período de vacaciones se establece en 22 días laborables. En las zonas turísticas se podrán establecer períodos distintos de disfrute de vacaciones, mediante acuerdo de la empresa y la representación sindical de la misma. El trabajador conocerá con dos meses de antelación, como mínimo, el inicio de sus vacaciones.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el 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.

Art. 23. *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.

Art. 24. *Permisos retribuidos*.—El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los siguientes casos:

1. Durante tres (3) días, ampliables a dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde reside, para asistir al nacimiento de hijo y por el fallecimiento de cónyuge, padre, madre o hijos del trabajador o de su cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.

2. Durante tres (3) días, ampliables a dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde reside, por hospitalización o ingreso del cónyuge, padre, madre e hijos. Para el disfrute del tercer día será requisito imprescindible que se mantenga la hospitalización o el ingreso del paciente. Igualmente, y únicamente en estos casos, el trabajador podrá disfrutar los tres días en cualquier momento durante el ingreso del paciente, perdiendo el derecho al mismo en caso de producirse el alta médica.

Esta mejora, respecto al Estatuto de los Trabajadores, de ampliación en un tercer día en caso de hospitalización o ingreso, será de aplicación en casos de consanguinidad o afinidad para padres y madres y únicamente por consanguinidad en casos de hijos.

3. Un (1) día por acompañamiento por intervención sin hospitalización de familiares de primer grado por consanguinidad.

BOCM-20170506-2

4. Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
5. Un (1) día por traslado del domicilio habitual.
6. Un (1) día por matrimonio de un familiar de primer grado.
7. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
8. El tiempo indispensable para visitas médicas en centros de asistencia primaria y especialistas de la seguridad social, siempre que no sea posible concertar la visita con el facultativo o especialista fuera del horario de trabajo. En cualquier caso quedan excluidos las visitas a cirujanos estéticos.
9. Las licencias referidas al cónyuge en los apartados 1 y 2 del presente artículo, se harán extensivas a las parejas de hecho, siempre y cuando estén formalmente registradas en entidades públicas o ante Notario.

Capítulo V

Mejoras sociales

Art. 25. *Enfermedad o accidentes de trabajo*.—Se establece el 100 por 100 del salario en caso de enfermedad o accidente de trabajo, con el límite de 12 meses para el caso de incapacidad temporal y de 18 meses para el caso de incapacidad derivada de accidente de trabajo.

Art. 26. *Descuento en compras*.—Los trabajadores tendrán derecho a descuento por las compras efectuadas en su empresa. La cuantía del descuento será negociada de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Art. 27. *Parto y lactancia*.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien

BOCM-20170506-2

a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años, para atender al cuidado de sus hijos, contado desde la fecha de finalización del descanso postparto. A la finalización de dicha excedencia, tendrán derecho a la inmediata incorporación al trabajo, en igual categoría o similar a la suya. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que estuviere disfrutando.

La anterior excedencia será extensiva a los padres con hijos adoptivos, y a los que tengan menores sujetos a su guarda y custodia, en virtud de resolución judicial.

Finalizado el período de baja por maternidad, tanto el trabajador como la trabajadora, podrán a su elección sustituir el período de lactancia legal, que se regula en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, con acumular un período máximo de 15 días laborables, a continuación de la referida baja por maternidad, teniendo en cuenta que únicamente podrán disfrutar de este permiso uno de los progenitores. Este permiso será retribuido a todos los efectos a salario real del trabajador afectado.

Art. 28. *Ayuda por jubilación*.—Al jubilarse un trabajador con más de 15 años de antigüedad en la empresa, recibirá el importe íntegro de 4 mensualidades incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma. Para acreditar este derecho se deberá jubilar con el 100 por 100 del salario y no más tarde de los 3 meses siguientes a que cumpla la edad a la que pueda acceder a la jubilación ordinaria, de conformidad con lo que dispone el artículo 205 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social o la vigente en cada momento. Si el trabajador opta por no jubilarse, pasados los tres meses de la edad de jubilación ordinaria, perderá el derecho a la ayuda.

Art. 29. *Jubilación anticipada*.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 30. *Estudios*.—Los trabajadores que se hallen cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar el correspondiente justificante.

Capítulo VI

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

Art. 31. *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.

BOCM-20170506-2

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. Asimismo, se garantizará una revisión médica periódica en los términos establecidos legalmente por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

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

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.

Art. 32. *Obligaciones de los trabajadores*.—En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas, siempre y cuando hayan recibido la debida formación e información al respecto.

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 esta tenga lugar.

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

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

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

Art. 33. *Examen médico*.—En relación con la vigilancia de la salud y la realización de revisiones médicas periódicas, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 34. *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 lu-

BOCM-20170506-2

gar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Art. 35. *Violencia de género*.—La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: Los trabajadores que tenga la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la distribución del tiempo del trabajo y la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las empresas facilitaran la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurran los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente.

2. Movilidad geográfica (40.4 ET): La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad o centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de seis meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato (45.1-48.10 ET): El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Extinción del contrato (artículo 49.m ET): El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. Nulidad del despido (artículo 55 ET): Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Art. 36. *Derechos fundamentales. principio de igualdad*.—El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

BOCM-20170506-2

2. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

3. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

4. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

5. Tiempo de trabajo. Se estará a las medidas que se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, en materia de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

6. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en la empresa la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Art. 37. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.*—Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Ambas partes se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Se establece el siguiente protocolo de actuación:

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA), como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

BOCM-20170506-2

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención, un representante de la empresa y un representante del departamento de personal.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima, de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA) o al médico adscrito al servicio de prevención. Si as lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión.

Posteriormente, esta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección o representante legal que considere.

2. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente, informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

3. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

4. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

5. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si el trabajador afectado lo solicita.

6. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

7. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Art. 38. *Garantías sindicales.*—1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

BOCM-20170506-2

Las secciones sindicales estarán a cargo de un delegado elegido democráticamente de entre los afiliados de cada central sindical. Los delegados podrán disfrutar de un máximo de 25 horas mensuales para las gestiones de su cargo, sin que dichas horas supongan un aumento de las ya existentes en el centro de trabajo.

Una vez aprobada la Ley de acción sindical en la empresa, la misma se aplicará con preferencia a lo pactado en este convenio.

2. Centro de trabajo con más de cincuenta y un (51) trabajadores.

En el centro de trabajo con más de cincuenta y un (51) trabajadores, los representantes legales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas según lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 39. *Competencia.*—La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente convenio, corresponde a la dirección de la empresa o las personas en las que esta delegue.

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

Art. 40. *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.

Art. 41. *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.

Art. 42. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita 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.

Art. 43. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

— Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos (2) días.
— Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a diez (10) días.
— Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de once (11) a sesenta (60) días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Art. 44. *Prescripción.*—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX

Disposiciones adicionales

Primera. *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.

Segunda.—La Dirección de la empresa y los Comités de Empresa se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales durante la vigencia del presente convenio colec-

BOCM-20170506-2

tivo de centro de trabajo a fin de analizar y desarrollar el contenido de su articulado de cara a presentar propuestas cuando se inicie la negociación del próximo convenio colectivo de centro de trabajo.

Tercera.—En cuanto a los sistemas retributivos de televenta R2 y R3 no previstos en el presente convenio se estará a los dispuesto a continuación, para el supuesto de que en el centro de Madrid se lleven a cabo las funciones que los caracterizan, y hasta que se firme un convenio general de empresa que aglutine todas las actividades del trabajador de televenta.

Retribuciones del personal de televenta (R2) y telecaptación (R.3):

1. Funciones: Las funciones que desarrollará el trabajador consistirán en gestionar un listado de clientes que últimamente hayan bajado su intensidad de compra o nunca fueron clientes, considerando que dicha circunstancia se produce bien porque a) no se ha efectuado ninguna compra en un período de 4 a 12 meses (R2), o bien porque b) no se ha efectuado ninguna compra en un período de más de 12 meses (R3) o c) gestionar listados de potenciales clientes que nunca antes hayan efectuado pedido alguno (R3. Llamada "fría"), definidos de forma abreviada respectivamente como R2 (letra "a" anterior) y R3 (letras "b" y "c", anteriores)

2. Retribución económica. Salario fijo y variable:

a) Salario fijo. Por el desarrollo de dichas funciones se percibirá el salario fijo que figura en Tabla I siguiente (incluidas las pagas extraordinarias, que se prorratean mensualmente) que en todo caso resulta proporcional a la jornada contratada:

TABLA I

JORNADA EN HORAS (día)	FIJO ANUAL*/**	FIJO MES*
8	9.819,60	818,3
6	7.364,70	613,73
5	6.137,25	511,44
4	4.909,80	409,15

* Incluida prorrata de pagas extras

b) Salario variable de teleactivación R2 (bajo la denominación abreviada de R2): Con carácter adicional al salario fijo, cuando el trabajador realice las funciones de la letra "a)" del apartado 13.1 anterior, es decir, trabajo de venta telefónica a listas de clientes que últimamente han bajado su intensidad de compra (última compra entre 4 meses y 1 año), percibirá, además del salario fijo, un salario variable determinado por la suma, en su caso, de los siguientes conceptos:

A. Variable "A" (devengo mensual): Consistente en una comisión que podrá oscilar entre el 1 por 100 y el 3 por 100 sobre el importe de las ventas brutas (sin descontar devoluciones e incluyendo IVA) en función de la eficiencia, promedio, siempre que esta iguale o supere el 1,98 (pedidos por hora). Se entiende por "eficacia" el promedio total mensual de pedidos conseguidos en una hora (Nª pedidos obtenidos al mes/hora de trabajo al mes. Según detalle (Variable "A") de la tabla II que se presenta a continuación.

B. Variable "B" (tabla II siguiente): Consistente en un importe concreto de devengo diario en función de la jornada de trabajo contratada y del número de pedidos obtenidos por cada día de trabajo efectivo. Así, a título explicativo, para una jornada de 5 horas se podrán devengar 10 euros (brutos) por cada uno de los días en que se obtengan, al menos, 10 o más pedidos. Según detalle (Variable "B") de la tabla II siguiente:

TABLA II

JORNADA HORAS	VARIABLE "A"			VARIABLE "B"	
	<1,98	del 1,98 al 3,23	>1=3,4	Valor/día	Nº pedidos
8	1,00%	2,50%	3,00%	15,00 €	15
6	1,00%	2,50%	3,00%	12,00 €	12
5	1,00%	2,50%	3,00%	10,00 €	10
4	1,00%	2,50%	3,00%	8,00 €	8

c) Salario variable de telecaptación (bajo la denominación abreviada de "R3"): Con carácter adicional al salario fijo, cuando el trabajador realice las funciones de las letras "b)" y "c)" del apartado 13.4.2 anterior, es decir, trabajo de venta telefónica a listas de clientes con una antigüedad sin compra superior al año o a listas frías

BOCM-20170506-2

(nunca han sido clientes), percibirá, además el salario fijo, un salario variable determinado por los siguientes conceptos (dependiente del promedio de nuevos clientes telecaptatados, y efectivamente entregado el pedido, por hora que haya hecho el telecaptador en el mes, siempre que se iguale o superen los 0,5 clientes nuevos telecaptados por hora):

TABLA III

JORNADA HORAS		VARIABLE SEGÚN PROMEDIO QUE ALCANZA DE CLIENTES NUEVOS/HORA			
8	clientes por hora	=>0,5	=>0,75	=>1	=>1,5
	equivalente por día	4,00	6,00	8,00	12,00
	variable por cliente	**1,00 €**	**2,00 €**	**3,00 €**	**4,00 €**
6	clientes por hora	=>0,5	=>0,75	=>1	=>1,5
	equivalente por día	3,00	4,50	6,00	9,00
	variable por cliente	**1,00 €**	**2,00 €**	**3,00 €**	**4,00 €**
5	clientes por hora	=>0,5	=>0,75	=>1	=>1,5
	equivalente por día	2,50	3,75	5,00	7,50
	variable por cliente	**1,00 €**	**2,00 €**	**3,00 €**	**4,00 €**
4	clientes por hora	=>0,5	=>0,75	=>1	=>1,5
	equivalente por día	2,00	3,00	4,00	6,00
	variable por cliente	**1,00 €**	**2,00 €**	**3,00 €**	**4,00 €**

Así, a título explicativo, para una jornada de 6 horas/día, si se consigue, por ejemplo, 0,4 clientes captados/hora de promedio mensual, con pedido efectivamente entregado, no existiría retribución variable alguna. En cambio, si en igual jornada/día, se consiguen, por ejemplo 1,25 clientes captados/hora de promedio mensual, con pedido efectivamente entregado, la retribución variable sería de 3 euros por cada cliente nuevo telecaptado (con pedido efectivamente servido).
Este variable se percibe por cada cliente nuevo entregado, dependiente del promedio de nuevos clientes por hora, en el mes, que haya hecho el telecaptador (siempre que se iguale o supere la cifra promedio de 0,5 clientes nuevos telecaptados).
Se considera Cliente Nuevo entregado aquel que realiza un pedido, efectivamente entregado, igual o superior a 25 euros.

3. Aspectos generales aplicables a las letras A) y B) anteriores: comisiones anteriores fijadas anteriores:

En todo caso, el derecho a la comisión y la cuantía mínima a partir de la cual se acredita tal derecho es de carácter mensual, no siendo acumulativas las cantidades de un mes en el siguiente.

Asimismo, el derecho se genera a partir de alcanzar la eficacia antes relacionadas con independencia de los días que el empleado haya prestado servicios o haya estado con el contrato suspendido, ya sea por baja médica, permiso, excedencia, sanción, huelga o cualquier otra circunstancia que suponga la no prestación de trabajo efectivo.

Únicamente aquellas personas que, en su caso, ostenten el cargo de representación legal de los trabajadores, se deducirá la parte proporcional que proceda de la cuantía fijada, en cómputo mensual, en función de las horas de crédito mensual, realmente utilizadas, a las que alude el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, solo en el supuesto de que el disfrute del período vacacional se realice repartido en el año en varios períodos que ocupen más de un mes natural, a efectos de determinar con qué importe se inicia el derecho al devengo de la comisión, en los meses en los que coincida trabajo efectivo y período vacacional, se calculará la parte proporcional.

La comisión de seguimiento velará por el cumplimiento de lo acordado. A tal fin, la empresa deberá facilitar a los miembros de la parte social cuanta información soliciten al respecto.

(03/11.936/17)

BOCM-20170506-2