

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1785 *Resolución de 17 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Sun Planet, SA.*

Código de Convenio número 90014802012005.

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Sun Planet, S.A., suscrito, con fecha 21 de septiembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 Trabajo 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, 17 de enero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SUN PLANET, S.A.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la representación legal de los/las trabajadores/as de la empresa, y la dirección de la misma.

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales de todos/as los/las trabajadores/as, tanto fijos como temporales, que presten sus servicios en los centros de trabajo que tenga establecidos, o que en el futuro sean objeto de apertura, de la empresa «Sun Planet, S.A.», en la actividad dedicada a la compra, venta, comercialización y distribución de artículos de óptica, gafas de sol, artículos de regalos, marroquinería, bisutería, complementos de moda y relojes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1. Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejero/a o miembro de los órganos de representación de la empresa, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

2. El personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de octubre de 2010 pactándose una duración hasta el día 30 de septiembre de 2014.

La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse ésta.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

En caso de desacuerdo las partes podrán someter la cuestión a arbitraje.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de este Convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones sindical y empresarial.

3. La Comisión Paritaria habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes la convoque y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los/as asesores/as que en cada caso designen las respectivas representaciones.

4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede social de la empresa pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

5. Los miembros de la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del Convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

6. La Comisión Paritaria se dotará de un/a Presidente/a, designado/a de entre los/las representantes de la empresa y un/a Secretario/a elegido/a de entre los miembros de la representación sindical. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

7. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo.

8. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de diez días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

9. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito - propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Artículo 7. *Organización y dirección del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad del/la empresario/a o persona en quien éste/a delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente de general aplicación.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia y calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la Dirección de la empresa y sus trabajadores/as.

El/la trabajador/a está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del general cometido de su puesto de trabajo, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente Convenio colectivo.

El empresario, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del/la trabajador/a, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales.

En cualquier caso, los trabajadores/as y el/la empresario/a se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones

laborales se sustenten sobre un clima adecuado, canalizando preferentemente sus comunicaciones e iniciativas a través de los representantes legales de los/las trabajadores/as en los términos previstos en la Ley.

Artículo 8. *Principio de igualdad.*

1. La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

2. El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de prevención.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Artículo 9. *Ingreso en el trabajo.*

1. El ingreso del/la trabajador/a en la Empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a la inscripción del/la trabajador/a como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

2. La empresa está obligada a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.

3. El ingreso de los/las trabajadores/as en la empresa se realizará como norma general mediante contrato escrito, y en todo caso, cuando así lo exija la legislación vigente, salvo las excepciones contempladas legalmente. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.

Artículo 10. *Pruebas de aptitud.*

1. La empresa, previamente al ingreso, podrán realizar a los/las interesados/as las pruebas de selección, prácticas y/o psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Una vez finalizado el proceso de selección y elegido el/la candidato/a, el trabajador/a contratado/a deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo que le sea requerida por la empresa.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima será la siguiente:

- Titulado/a Superior: 6 meses.
- Titulado/a Medio: 6 meses.
- Jefe /a de Almacén: 6 meses.
- Administrativo/a: 6 meses.

Supervisora/or de Zona: 6 meses.
Gerente de Tienda: 2 meses.
Conductor/a/Ordenanza: 2 meses.
Subgerente de Tienda: 2 meses.
Vendedora/or: 2 meses.
Mozo/a de Almacén: 2 meses.

2. Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de empleados, excepto los legalmente establecidos para la extinción del contrato.

3. Igualmente será de aplicación la duración del periodo de prueba antedicho para aquellos/as trabajadores/as que por ascenso u otras circunstancias pasen a desempeñar sus funciones en otro puesto de trabajo. En el supuesto de que no superasen el periodo de prueba volverán a su anterior puesto de trabajo.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose la fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación como aquella en la que dio comienzo el período de prueba.

Artículo 12. *Promoción y ascensos.*

1. La promoción y los ascensos del personal tendrá como finalidades:

- a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.
- b) Satisfacer las experiencias individuales en el aspecto profesional y económico.
- c) Complementar la política de selección y formación del personal.
- d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

2. Con este objetivo, la promoción profesional tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas de acuerdo con factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, el nivel de formación, así como la experiencia y la evaluación del desempeño y consecución de objetivos con informes favorables consecutivos durante un cierto número de años.

3. El ascenso constituye el reconocimiento del desempeño de funciones de superior responsabilidad dentro del catálogo de puestos. El ascenso requerirá en todo caso la existencia de vacante y podrá producirse dentro de la misma área o en otra distinta. Para el ascenso, la Dirección de la empresa tendrá en cuenta los mismos criterios objetivos que los relacionados en el apartado anterior.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará de conformidad con el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia a la categoría y la idoneidad del trabajador/a para el desarrollo de las nuevas funciones, previa realización, si ello fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y adaptación.

2. Los cambios de funciones distintas de las establecidas en los apartados anteriores requerirán del correspondiente acuerdo de las partes contratantes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 14. *Principios generales de la movilidad geográfica.*

a) Los/las trabajadores/as prestarán sus servicios en el centro o centros de trabajo que se indiquen en su contrato de trabajo. No obstante lo anterior, la Empresa o la persona en la que éste delegue esta facultad, podrá trasladar al/la trabajador/a a otro centro de trabajo siempre que el nuevo centro, o los sucesivos, se encuentren ubicados dentro de la

misma provincia del centro inicial, debiendo mediar un preaviso de siete días, salvo en los casos en los que el cambio del centro de trabajo tenga carácter transitorio y/o urgente, en cuyo caso el preaviso anterior podrá ser reducido al tiempo suficiente para que el/la trabajador/a pueda organizar el cambio.

b) Se entenderá por movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo que exija asimismo cambio del lugar de residencia. En caso de que el/la trabajador/a alegue la existencia del cambio de residencia, la empresa podrá exigir a los/las trabajadores/as afectados la acreditación de dicho cambio.

c) Las personas víctimas de violencia doméstica que necesiten cambiar de residencia tendrán un derecho preferente para ocupar puestos de igual categoría profesional en otros centros de trabajo. Todos los casos acreditados serán tratados de forma individual, confidencial y pactada con la persona interesada.

1. Traslado voluntario.

Se entenderá como traslado voluntario, el solicitado por el/la trabajador/a como consecuencia de la cobertura de una vacante interna, siempre que implique cambio del lugar de residencia.

En la selección del personal objeto de este tipo de traslados se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios:

- a) Idoneidad para el puesto de trabajo.
- b) Experiencia profesional específica.
- c) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio
- d) Circunstancias familiares y personales.

2. Traslado forzoso.

1. Se entenderá como traslado forzoso aquel que viene impuesto por la Dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Se acuerda por las partes signatarias del presente Convenio tratar de limitar, en la medida de lo posible, este tipo de traslados durante la vigencia del mismo.

3. Las ayudas económicas para el traslado forzoso serán las siguientes:

a) Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres, previa aprobación por parte de la empresa de uno del presupuesto que tiene derecho a presentar el/la trabajador/a y posterior justificación mediante presentación de la factura correspondiente.

4. Previamente a la comunicación de un traslado, la empresa valorará la posibilidad de aplicar medidas de movilidad funcional que no exijan cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y el/la trabajador/a cumpla el perfil requerido.

3. Desplazamientos temporales y viajes.

1. Desplazamientos temporales.

a) La empresa, por necesidades organizativas, podrá desplazar de su centro habitual de trabajo, al personal que considere necesario para la realización de misiones o cometidos especiales, por un periodo de tiempo máximo de un año.

b) La orden de desplazamiento temporal será de obligado cumplimiento y se comunicará con una antelación mínima de cinco días laborales, pudiendo solicitar el trabajador/a por adelantado el anticipo correspondiente a dietas o el régimen normativo establecido por la empresa.

c) La cuantía de las dietas a percibir en desplazamientos temporales que impliquen cambio del lugar de residencia será de 200 euros diarios.

La distribución de la cuantía correspondiente a la dieta se hará del siguiente modo:

- Alojamiento: 50 %.
- Almuerzo: 20 %.
- Cena: 20 %.
- Gastos: 10 %.

En los desplazamientos en los que la Dirección de la empresa proporcione alojamiento concertado no se percibirá la parte correspondiente a alojamiento y desayuno. Asimismo, no se percibirán dietas en los supuestos en los que el/la trabajador/a vaya a gastos pagados.

2. Viajes.

1. Tendrán la consideración de viajes:

a. Desplazamientos a distinta población del centro habitual para la realización de una gestión laboral por orden de la empresa, por un período inferior a 30 días.

b. Desplazamientos por orden de la empresa a distinta población del centro de trabajo habitual, para asistir a un proceso de formación por un período de tiempo determinado.

2. Los viajes se registrarán por las condiciones contenidas en la normativa interna de la empresa.

Artículo 15. *Extinción del contrato a instancia del trabajador/a.*

1. En caso de cese voluntario todo trabajador/a deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

2. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese los salarios relativos al periodo de preaviso omitido.

3. Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del/a empleado/a antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la Empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo, o sustituirlo por el disfrute de las vacaciones devengadas y no disfrutadas que tenga pendientes el/la trabajador/a.

Artículo 16. *Jubilación.*

1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en la empresa, a partir de la fecha en que el/la empleado/a cumpla los sesenta y cinco años de edad será obligatoria la jubilación del/a trabajador/a, siempre que reúna todos los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. En tal caso, la empresa deberá ofrecer la vacante a otro trabajador/a de la plantilla, siempre que el mismo reúna las condiciones profesionales y de capacitación requeridas para la cobertura del puesto de trabajo vacante, sin que ello implique amortización del puesto de trabajo.

Artículo 17. *Régimen de faltas.*

La Empresa podrá sancionar acciones y/u omisiones de los/las trabajadores/as que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general y en el presente texto en particular, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones contenidas en el presente artículo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

1. Calificación de las faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del deber incumplido, su importancia, transcendencia o

intencionalidad, así como al factor humano del/a trabajador/a, las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso, y la realidad social.

2. Graduación de las faltas.

A. Se consideran faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad injustificada que sumen hasta un total de una hora treinta minutos dentro del período de un mes.

2. La inasistencia de un día al mes al trabajo de forma injustificada.

3. La falta de asistencia justificada y no comunicada a la empresa.

4. No comunicar a la empresa, en el plazo de cinco días, las alteraciones familiares que puedan repercutir en Seguridad Social y Hacienda Pública.

5. No notificar a la empresa y por escrito, los cambios de domicilio, sede de residencia habitual, dentro de los quince días siguientes a haberlo efectuado.

6. No entregar de manera fehaciente a la empresa los partes de Baja, Alta y confirmación de Incapacidad Temporal, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional en el plazo de tres días desde su emisión.

7. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los/las trabajadores/as.

8. La falta de aseo que origine queja de los/las superiores/as o compañeros/as.

9. Las discusiones entre trabajadores/as en los lugares de trabajo.

10. La no atención a personas ajenas que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.

11. Abandonar el puesto de trabajo o servicio injustificadamente.

12. Abandonar el puesto de trabajo, dejando el servicio desatendido.

13. Realizar, sin autorización, durante la jornada laboral, trabajos particulares.

14. Uso inadecuado de medios y recursos de la empresa.

15. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los/las compañeros/as o a la empresa.

16. Prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al estrictamente necesario.

B. Se consideran faltas graves:

1. Seis faltas de puntualidad injustificadas que sumen hasta dos horas no trabajadas dentro del período de mes y medio.

2. Hasta dos faltas de asistencia injustificadas durante un período de treinta días.

3. La desobediencia o indisciplina a las órdenes, instrucciones o normas de trabajo cuando de ello se derive perjuicio para el desarrollo normal del trabajo o para la empresa.

4. La imprudencia o negligencia en el trabajo cuando de ello se derive riesgo de accidente para el/la empleado/a, sus compañeros/as o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, locales o su conservación.

5. Incumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los/las trabajadores/as afectados, en particular todo lo relativo a acreditación de empleados/as para trabajar en situaciones de riesgos especiales.

6. La negativa injustificada al uso de las medidas y utillajes de prevención de riesgos proporcionados por la empresa en aplicación del Plan de Prevención de Riesgos.

7. No dotar, siendo responsable de ello, de las medidas y utillajes de prevención de riesgos laborales en aplicación del Plan de Prevención de Riesgos.

8. Consentir que un/a subordinado/a no acreditado, trabaje en entornos de riesgo especiales.

9. La reiteración o reincidencia de tres faltas leves dentro de un periodo de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza.

10. La falta de respeto a los/las superiores, a compañeros/as y a subordinados/as.

11. La desconsideración o descortesía con personas ajenas a la empresa que concurren a los locales o instalaciones de la empresa.
12. El menoscabo de compañeros/as con uso de medios de la empresa.
13. La embriaguez y toxicomanía ocasional durante la jornada laboral, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
14. Retener, sin estar debidamente autorizado, documentos, cartas, datos personales o empresariales o darles uso distinto al que les corresponde siempre que no constituya falta muy grave de deslealtad o abuso de confianza.
15. El quebrantamiento del deber de confidencialidad o violación de secretos, cuando no ocasione perjuicio a la empresa.
16. Deteriorar o inutilizar maliciosamente el material de la empresa.
17. Fingir enfermedad o accidente o solicitar permiso alegando causa inexistente.
18. El encubrimiento de faltas de otros/as empleados/as, en relación con los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.
19. Incurrir en gasto por cuenta de la empresa sin seguir el procedimiento interno habilitado al efecto.
20. Provocar, por negligencia, quejas, protestas o reclamaciones de los clientes.
21. La disminución voluntaria, no reiterada, del rendimiento normal o pactado en el trabajo.
22. La negligencia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
23. El prestar trabajo retribuido para cualquier otra empresa, cuando se haya acordado régimen de exclusividad, sin autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos.

C. Se consideran faltas muy graves:

1. Diez faltas de puntualidad, aunque no sean consecutivas, dentro del período de seis meses, sin la debida justificación.
2. Haber sido sancionado/a por falta grave dos veces en un período de seis meses.
3. Tres faltas injustificadas de asistencia en un período de seis meses, siempre que el/la empleado/a hubiere sido sancionado por escrito, por este motivo, por falta grave dentro del mismo período.
4. El disfrute de vacaciones cuando el mismo sea iniciado por decisión unilateral del/a trabajador/a y con la desautorización expresa de su superior/a.
5. La actitud de desobediencia con negativa terminante o injustificada al cumplimiento de órdenes de un/a superior/a, relacionadas con el puesto de trabajo, o la inequívoca voluntad de desacatarlas.
6. La imprudencia o negligencia en el trabajo si, como consecuencia de ella se originase accidente, daño o avería grave.
7. Acciones u omisiones de cuyo resultado pueda derivar en situaciones de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de empleados/as de la compañía o de empleados/as de empresas colaboradoras.
8. Ordenar a un/a subordinado/a que desarrolle tareas que tengan asociados riesgos especiales, sin que su colaborador/a cuente con la adecuada acreditación en materia de prevención de riesgos laborales.
9. Las ofensas verbales o violencia física a superiores/as, a las personas que trabajen en la empresa, a los/las clientes/as de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurren a los locales o instalaciones de la empresa.
10. El acoso sexual o moral.
11. La imputación falsa de conductas prohibidas o ilícitas a trabajadores/as cualquiera que sea el medio utilizado.
12. La embriaguez y toxicomanía reiterada durante la jornada laboral, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
13. La discriminación por razón de origen, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
14. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

15. La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, equipamientos y/o instalaciones.
16. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
17. El prestar trabajo retribuido cuando implique competencia desleal, sin autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos.
18. El hurto o robo, a la empresa o a los/las empleados/as, así como la apropiación indebida de fondos de la empresa.
19. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, especialmente, la suplantación o falsificación de firma, así como el uso del nombre de usuario (login) y contraseña (password) de otro/a empleado/a.
20. El quebrantamiento del deber de confidencialidad o violación de secretos, cuando produzcan perjuicio a la empresa, especialmente, la revelación de información o datos de la empresa o de terceros vinculados, a terceros ajenos a la misma.
21. El almacenamiento en unidades de red y ordenadores de la empresa de material cuyo contenido está sujeto a derechos de Propiedad Intelectual tales como, con carácter enunciativo que no limitativo, ficheros de música, películas, etcétera.
22. Alteración y/o falseamiento de los importes correspondientes a los gastos que se ocasionen como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral.
23. Aceptar de un tercero ajeno a la empresa, regalos, ventajas o prerrogativas para la realización del trabajo, en virtud de un servicio de obligado cumplimiento.
24. Desarrollar cualquier tipo de trabajo para sí o terceras personas durante la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal.
25. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
26. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, así como la disminución voluntaria y continuada en el desempeño del trabajo normal o pactado.
27. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave para las personas, las instalaciones o las propiedades de la empresa.

3. Sanciones.

La Empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados a) y b) siguientes. En atención a las circunstancias de las faltas cometidas y a la gravedad de las mismas, las sanciones que la empresa podrá imponer en cada caso serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
Despido disciplinario.

4. Aplicación de las sanciones. Procedimiento.

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta:

1. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
2. La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de la sanción a los/las trabajadores/as que ostenten la condición de representante de los/las trabajadores/as o delegado/a sindical, les será

instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del/a interesado/a, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiera.

La obligación de instruir expediente contradictorio a que se refiere el párrafo anterior se extiende hasta un año después de haber cesado en su cargo representativo.

Todas las sanciones, salvo la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al/la empleado/a afectado/a, quien podrá solicitar la asistencia en ese acto de un representante de los/las trabajadores/as o delegado/a sindical.

Las sanciones serán efectivas desde el momento de la notificación al/la empleado/a, en el que se iniciará el cómputo de los plazos legales, en su caso, para la impugnación de la misma.

5. Prescripción de faltas y sanciones.

Prescribirán por el transcurso del tiempo, las faltas y las sanciones impuestas, en los términos que a continuación se relacionan.

Las faltas prescribirán:

- I. A los diez días, las faltas leves.
- II. A los veinte días, las faltas graves.
- III. A los sesenta días, las faltas muy graves.

Los plazos anteriores comenzarán a contar desde el siguiente día en que la empresa tuviere conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 18. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los/las trabajadores/as, se recomienda que la empresa lleve a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario el establecimiento de mecanismos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa y de los representantes de los/las trabajadores/as de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja.
5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Artículo 19. *Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa afectada por el presente Convenio, reconocerá a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos que a grandes rasgos se agrupan en:

Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 48.6 E.T.).

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.

Artículo 20. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la salud de los/las trabajadores/as constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/las trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el R.D. 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

1. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherente al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del/a trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las características de cada puesto de trabajo.

Todos los/las trabajadores/as se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

2. Protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la

evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 21. *Jornada laboral.*

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales de trabajo efectivo.

2. La empresa está facultada para establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo máxima anual, por razones organizativas, productivas o comerciales, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas diarias de trabajo efectivo para aquéllos trabajadores que presten sus servicios a jornada completa, y siempre que se compense el exceso con descanso equivalente o mediante la correspondiente disminución de la jornada. La compensación con descanso o la neutralización del exceso mediante la ejecución de una jornada inferior se efectuará en el plazo máximo de cuatro meses.

3. La jornada máxima diaria de los trabajadores contratados a tiempo parcial con una distribución irregular de la jornada, será la pactada en el correspondiente contrato de trabajo o la que se fije en cada momento de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, sin que pueda exceder de 12 horas diarias de trabajo efectivo.

4. El horario de trabajo será el establecido en el centro de trabajo de adscripción del/a trabajador/a.

Artículo 22. *Descanso semanal y festividades.*

1. Al amparo de lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un día y medio de descanso semanal, fijándose las fechas de disfrute por la empresa en función de las disposiciones en cada momento vigentes sobre apertura de establecimientos comerciales en domingos y festivos, o en la normativa de apertura del centro comercial en el que se encuentre ubicado el centro de trabajo, y de acuerdo a las necesidades de la empresa. Cuando no fuera posible el descanso en domingo, su disfrute se trasladará a cualquier otro día de la semana.

2. El periodo de descanso mencionado se disfrutará preferentemente de forma continuada, pudiendo la empresa cuando ello no fuera posible por razones productivas o comerciales acumular el medio día de descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas o, en su caso, proceder a su separación respecto del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana, conforme prevé el artículo 6 del real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

3. La empresa está facultada para establecer los turnos necesarios que permitan la apertura de sus centros comerciales durante todos los días del año permitidos por la normativa aplicable sobre apertura de establecimientos comerciales, o la normativa interna del centro comercial en el que se ubique el centro de trabajo, no existiendo en consecuencia, límite alguno anual de trabajo en domingo o festivo.

Los domingos y/o festivos que deban de ser trabajados en virtud de lo dispuesto en este apartado, serán retribuidos a razón de 7,5 euros brutos la hora, a excepción del personal contratado específicamente para prestar servicios en dichos días.

Artículo 23. *Licencias y permisos.*

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c. Tres días en caso fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta

el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso se hace extensivo a los supuestos de parejas de hecho, siempre que tal carácter estuviera reconocido y formalizado por los medios legales existentes al efecto, previa justificación de tal carácter a la Empresa.

d. Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos. El permiso se hace extensivo a los supuestos de fallecimiento de la pareja de hecho, siempre que tal carácter estuviera reconocido y formalizado por los medios legales existentes al efecto.

e. En los supuestos b) y d) anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, los permisos se incrementarán en dos días más de lo señalado en cada caso. En el supuesto c) dicho incremento será de 1 día.

f. Dos días por el traslado del domicilio habitual.

g. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborables durante un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el/la trabajador/a recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.

h. Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley.

i. Para la asistencia a cursos de formación profesional autorizados por la empresa, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.

j. Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en el día de celebración de la ceremonia.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al 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.

Igualmente, el derecho podrá ser acumulado en jornadas completas en los términos que a continuación se establecen:

A. La acumulación en jornadas se calculará en función de los días de trabajo dentro del periodo de referencia, es decir, desde la reincorporación de la trabajadora después del permiso de maternidad o, si es con posterioridad, desde la solicitud del disfrute, hasta los nueve meses del menor, de manera que ese número de horas naturales de que dispondría la trabajadora disfrutando el permiso en su modalidad normal, se convierten en días naturales de acumulación. A tales efectos, las partes firmantes reconocen que el derecho que se sustituye es el de una hora de ausencia.

B. La acumulación en jornadas continuadas del permiso de lactancia no podrá acumularse a las vacaciones pendientes de disfrute.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho de vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario

correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, salvo en los supuestos en los que la incapacidad temporal derive del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

La retribución de vacaciones será de igual cuantía que la correspondiente a una mensualidad ordinaria del salario fijado en el artículo 26 del presente Convenio colectivo.

La determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones se realizará siempre de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En su determinación deberán tenerse en cuenta las circunstancias productivas y organizativas existentes en cada momento, estableciéndose que el disfrute de las vacaciones del personal de tiendas deberá distribuirse dentro de los siguientes periodos: del 15 de enero al 1 de marzo y del 1 de agosto al 30 de noviembre de cada año.

El periodo mínimo de disfrute de vacaciones será de una semana.

En el supuesto de que dos trabajadores/as del mismo centro de trabajo solicitaran el disfrute de vacaciones en periodos coincidentes, tendrá preferencia la solicitud del trabajador/a de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

El personal sometido al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo quedará adscrito a alguna de las siguientes categorías profesionales:

- Titulado Superior.
- Titulado Medio.
- Jefe de Almacén.
- Administrativo/a.
- Supervisora/or de Zona.
- Gerente de Tienda.
- Conductor / Ordenanza.
- Subgerente de Tienda.
- Vendedora/or.
- Mozo de Almacén.

Artículo 26. *Retribución salarial.*

La retribución salarial en cómputo anual para cada una de las categorías correspondientes al año 2010 es la siguiente:

Titulado/a Superior:	16.342,64.
Titulado/a Medio:	12.906,52.
Supervisora/or de Zona:	10.922,68.
Jefe/a de Almacén:	10.921,96.
Gerente de Tienda:	10.567,60.
Conductor/a/Ordenanza:	9.637,76.
Subgerente de Tienda:	9.377,20.
Administrativo/a:	9.196,72.
Mozo/a de Almacén:	9.196,72.
Vendedora/or:	9.040,00.

La retribución antedicha se distribuirá en doce pagas de idéntico importe al año, quedando por lo tanto incluidas en la misma las dos gratificaciones extraordinarias al año

previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, mediante su prorrateo en las doce mensualidades citadas.

Artículo 27. *Revisión salarial.*

Las condiciones retributivas previstas en el artículo 26 del presente Convenio serán objeto de revisión durante la vigencia del presente Convenio colectivo en el mismo pactado, con efectos desde el 1 de enero de cada año, en igual porcentaje que el incremento del índice de precios al consumo (IPC) correspondiente al año inmediatamente anterior.

La misma revisión se llevará a cabo, aún cuando haya finalizado el periodo de vigencia pactado, siempre que el Convenio colectivo no haya sido objeto de denuncia por ninguna de las partes.

Artículo 28. *Incentivos por ventas.*

Con periodicidad anual, la dirección de la empresa establecerá un plan de incentivos por ventas que pondrá en conocimiento de los/las empleados/as a los que pueda afectar durante el mes de diciembre del año anterior.

Artículo 29. *Complemento salarial de nocturnidad.*

Las horas trabajadas en periodo nocturno se verán incrementadas en un 25 por 100 del valor de la hora ordinaria, entendiéndose por tal la que resulte de la retribución prevista en el artículo 26 del presente Convenio dividido entre la jornada anual máxima de trabajo efectivo pactada en el mismo.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo calculada según lo previsto en el artículo (21.1) del presente Convenio.

Dentro de los límites cuantitativos legalmente previstos, la empresa por razones técnicas, organizativas o productivas podrá solicitar a los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, la realización de horas extraordinarias, y cuando ello sea posible, la empresa habrá de comunicar su realización al interesado/a con un preaviso de 48 horas.

Salvo que la empresa opte por su compensación mediante descanso equivalente, dentro del término de los cuatro meses siguientes a su realización, las horas extraordinarias serán retribuidas según los siguientes importes y consideraciones:

La hora extraordinaria realizada por un trabajador incluido en la categoría de vendedor, gerente o subgerente de tienda, en día laborable, se retribuirá a razón de 7 euros brutos la hora. Son días laborables para el trabajador/a aquéllos pactados en el contrato de trabajo como susceptibles de prestación de servicios.

La hora extraordinaria realizada por un trabajador incluido en la categoría de vendedor, gerente o subgerente de tienda, en día festivo, según el calendario anual de fiestas laborales anualmente publicado, se retribuirá a razón de 9 euros brutos.

En el supuesto de compensación mediante descanso en el plazo indicado, las horas extraordinarias efectuadas no computarán a los efectos del límite cuantitativo previsto legalmente.

Artículo 31. *Compensación, absorción y garantía salarial.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas y, en consecuencia, podrán absorber y compensar hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido

calificadas como inabsorbibles y no compensables, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro.

Artículo 32. *Contratos por obra o servicio.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, entre otras, las campañas estacionales y/o comerciales, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento, ventas especiales, liquidaciones, ferias, exposiciones y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.