

que se aprueba la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (artículo 7).

La Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Orden ESD/1413/2008, de 16 de mayo, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (B.O.E. del día 23 de mayo).

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, así como el artículo 43 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el respeto a la legalidad en la constitución de la fundación e informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones de competencia estatal, sobre la idoneidad de los fines y sobre la adecuación y suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley y la Disposición transitoria única del Reglamento de Fundaciones de competencia estatal, establecen que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la Fundación Andrómeda, instituida en Fraga (Huesca), cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia social.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 22-0043.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación de cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 4 de julio de 2008.—La Ministra de Educación, Política Social y Deporte, P. D. (Orden ESD/1413/2008, de 16 de mayo), la Secretaria de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, Amparo Valcarce García.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13338 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de The Disney Store Spain, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa The Disney Store Spain, S. A. (Código de Convenio n.º 9015422), que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2008, 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, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THE DISNEY STORE SPAIN, S. A.

TÍTULO I

Condiciones laborales

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias de la empresa que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa The Disney Store Spain, S. A., cuya actividad principal es el comercio y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo The Disney Store Spain, S. A., en todo el Estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en The Disney Store Spain, S. A., cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.º, apartado 3, y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2008 y finaliza su vigencia el día 1 de abril de 2009. El presente Convenio carece de efectos retroactivos tanto respecto a sus derechos económicos como al resto de sus cláusulas.

Artículo 5. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretende revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio, en caso contrario, se prorrogara este de forma automática.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o invalidara alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a reunirse con anterioridad a los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente y si en el plazo de los treinta días siguientes no se alcanzara un acuerdo sobre la cuestión planteada se comprometen a fijar un calendario para intentar la renegociación del Convenio en su totalidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Son enunciativos los diferentes cometidos asignados a cada categoría o especialidad, ya que todo empleado deberá llevar a cabo las labores y funciones requeridas por sus superiores, sin menoscabo de su dignidad.

Pluralidad de funciones. Con absoluto respeto de la categoría y sueldo alcanzado, y ocasionalmente, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la misma empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de la autoridad por parte de aquella, respetando a tales efectos lo establecido en los artículos 39 y 40 según proceda del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Ingresos, grupos profesionales, modalidades de contrato y ascensosArtículo 8. *Período de prueba.*

La Dirección de la empresa podrá establecer en la contratación períodos de prueba de acuerdo a la siguiente escala del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 9:

Grupo IV: seis meses.

Grupo III: dos meses.

Grupo II: dos meses.

Grupo I: dos meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Cuando un trabajador sea promocionado, le será aplicable un período de prueba para la categoría que le corresponda como si de nuevo ingreso se tratase, en el supuesto de que no pase el período de prueba se reincorporará en el centro de trabajo, puesto y condiciones originarias.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

En atención a las funciones y cometidos que desempeñan los trabajadores, distinguiéndose los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especialización, y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo los cuatro siguientes grupos profesionales, así como los contenidos específicos que los definen:

Grupo IV: funciones esencialmente de Dirección, basadas en una relación de confianza. La función principal es la de mando, que ejerce de modo directo, de forma permanente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia, incluyendo en este grupo a los Jefes de tienda (Store Manager).

Encontrándose la empresa dentro de un grupo internacional, los trabajadores encuadrados en este grupo deberán asistir y colaborar en aquellos seminarios, cursillos, proyectos o reuniones que se puedan celebrar en otros países y sean convocados al efecto de coordinar políticas aplicables a la empresa y que les sean encomendados por la Dirección.

Grupo III: Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos. Puede implicar en algunos casos funciones de mando por delegación, incluye este grupo al Asistente del Jefe de tienda (Assistant Manager).

Grupo II: trabajos que requieren iniciativa, especialización y conocimiento total de oficio o profesión desempeñada, responsabilizándose del trabajo que desempeñan bajo instrucciones genéricas. Tienen conocimientos suficientes a nivel de utilización y funcionamiento de los sistemas propios de su actividad. Pueden tener bajo a su mando la coordinación de otros trabajadores, colaborando en el buen funcionamiento de la tienda y en la consecución de los objetivos. Incluyendo en este grupo a los responsables de equipo («lead») y oficial primero administrativo.

Grupo I: trabajos que se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden ser repetitivas y rutinarias, e implicar el uso o manejo de sistemas propios de su actividad a nivel de usuario y conllevar actividad física. Se incluyen en este grupo a los dependientes (Cast Member), Dependientes Senior (Senior Cast Member) y Auxiliar Administrativo.

Artículo 10. *Definición de categorías y puestos de trabajo.*

La presente definición de categorías profesionales se basa esencialmente en las características generales que cada uno de los puestos de trabajo tiene y que como fin esencial se encuentra la filosofía de un trato sobresaliente al cliente.

Estas categorías profesionales tienen un carácter meramente enunciativo y no limitativo de las funciones, complementándose con todas las precisas para el cumplimiento del puesto de trabajo contratado junto con las específicas en cada contrato individual:

Grupo IV:

Jefe de Tienda (Store Manager): es la persona bajo la dependencia de sus superiores, que esta al frente de un centro de trabajo, responsabilizándose de la efectiva y correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas directas para el funcionamiento del mismo y en la consecución de objetivos en todos sus ámbitos del centro de trabajo. Estas funciones deberán realizarse en régimen de exclusividad.

Grupo III:

Asistente Jefe de Tienda (Assistant Manager): es la persona que se responsabiliza de la ejecución de las órdenes de sus superiores, organizando y coordinando los diferentes trabajos de los trabajadores que intervengan en la misma. Ayuda a Jefe de tienda en la consecución de objetivos en todos sus ámbitos. En caso de ausencia prolongada del jefe de tienda deberá realizar las funciones de éste siempre que dichas funciones no se desarrollen por más de 45 días seguidos, en cuyo caso la retribución será adecuada al puesto de trabajo efectivamente realizado.

Grupo II:

Responsable de Equipo (Lead): es la persona que dependiendo de cualquiera de los mandos anteriores, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza del equipo o equipos que dirige y de la comunicación entre los diferentes estamentos del centro, que puede en algunos casos realizar funciones de mando por delegación.

Oficial 1.º administrativo: es la persona que, con conocimientos de su profesión, realiza tareas para las que precisa conocimientos contables, controles estadísticos, gestión de informes, etcétera.

Grupo I:

Dependiente (Cast Member): Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para el desarrollo y ejecución de sus funciones de venta. Cuida del recuento, almacenamiento, reposición, colocación, orden, adecentamiento y limpieza de la mercancía y del centro de trabajo. Es la persona encargada de efectuar cobros de mercancías y efectúa junto con otros empleados el arqueo de la caja diaria.

Dependiente Senior (Cast Member Senior): es la persona que desarrollando las funciones de Dependiente apoya al equipo de Managers y Dependientes (casts) en todos los aspectos operacionales de forma que contribuya a una efectiva gestión de la tienda.

Auxiliar administrativo: es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas, etcétera.

Artículo 11. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el Artículo 19 del presente Convenio, por lo que las condiciones económicas se aplicarán proporcionalmente en función de la Jornada efectiva que se realice.

2. Todos los trabajadores disfrutaran de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se registrará conforme a lo previsto en el Artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

4. Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados por jornadas inferiores a la pactada en el Artículo 19 de este Convenio, se tomará como base del cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

5. Las ausencias de todo el personal de la empresa, cuando se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza

mayor, requerirán la inmediata comunicación, antes del inicio de la jornada laboral –si es posible por escrito y si no mediante aviso telefónico– al centro de trabajo correspondiente, así como la presentación del correspondiente parte de baja o de confirmación, en su caso, en el plazo de 24 horas siguientes a su emisión, lo que será notificado al órgano correspondiente en materia de personal.

6. Sin perjuicio del resto del contenido del presente artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto cuando se refiera a contratos formativos, de relevo o interinidad.

7. Modalidades contractuales:

a) Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1. del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas.

Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por periodos de hasta seis meses, pero sin superar el período máximo de dos años.

El período de prueba se determinará en función del grupo profesional al que pertenezca, de acuerdo al contenido del artículo 8 de este Convenio.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo que realicen.

b) Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la Jornada máxima legal ordinaria, por lo que se aplicarán proporcionalmente a los trabajadores a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al año para los que se contrata al trabajador. La jornada se distribuirá de forma irregular en función de las necesidades de la empresa.

En los contratos a tiempo parcial se indicará el establecimiento o establecimientos donde efectuara su trabajo.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato de aprendizaje.

El salario será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo, esto es de cuarenta horas semanales, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Horas a trabajar = Horas anuales contrato / 365 x n.º de días de contrato.

Descuentos de permisos y de Incapacidad temporal.

Horas a descontar = (N.º Horas anuales / 365) x N.º días permisos e I.T. siempre y cuando el permiso o ausencia sea superior a 7 días.

Si el permiso o ausencia es inferior a 7 días, se descontarán horas por día efectivo de trabajo, teniendo en cuenta a efectos del cálculo los siguientes días de descanso semanal, según el contrato:

I) Si la ausencia es de 1 ó 2 días, no se tendrá en cuenta ningún día de descanso semanal.

II) Si la ausencia es de 3 a 4 días, se tendrá en cuenta un día de descanso semanal.

III) Si la ausencia es de 5, 6 ó 7 días, se tendrán en cuenta dos días de descanso semanal.

En todos los supuestos anteriores (a, b y c) se descontarán por cada día de ausencia el siguiente número de horas diarias dependiendo de la jornada del empleado ausente:

- 1.800 horas, 8 horas, por día efectivo de trabajo.
- 1.600 horas, 7 horas, por día efectivo de trabajo.
- 1.350 horas, 6 horas, por día efectivo de trabajo.
- 1.200 horas, 5 horas, por día efectivo de trabajo.
- 750 horas, 3 horas, por día efectivo de trabajo.

Salario anual grupo tiempo parcial = (Salario anual grupo tiempo completo x Horas anuales contrato tiempo parcial) / horas anuales tiempo completo.

La retribución mensual será proporcional a la duración del contrato de trabajo con independencia de la distribución irregular de las horas efectivamente trabajadas en el mes.

La distribución de las jornadas laborales se efectuará por la empresa debiendo comunicar a los trabajadores la programación con 15 días de antelación como mínimo.

Horas complementarias:

Las horas complementarias a que se refiere el presente artículo serán retribuidas de forma independiente.

Además de las horas que se establezcan en el contrato a tiempo parcial de carácter indefinido, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordarse la realización de horas complementarias.

Estas horas complementarias podrán llegar a sumar un 60% de las horas ordinarias contratadas supeditadas a los límites que pudieran establecer convenios colectivos aplicables de ámbito provincial o de ámbito superior, y en su defecto al porcentaje máximo del 60% anteriormente señalado, sin que se exceda en ningún caso con la suma de las horas ordinarias y complementarias el límite legal máximo que define el trabajo a tiempo parcial.

La distribución y forma de las horas complementarias se efectuará por la Dirección de cada centro comunicándose al trabajador con la antelación de 15 días.

La empresa cotizará por estas horas complementarias abonándose como las ordinarias.

c) Contrato eventual.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Duración del contrato eventual. Respetando los límites legales y dadas las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior al máximo legal, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El contrato eventual se concertará para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

d) Contrato por obra o servicio determinado.

A los efectos previstos en el Artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2720/98, además de los contenidos generales se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes:

Dada la actividad de la empresa, dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que limitados en tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directamente o colateralmente relacionados con el proceso productivo, propaganda, exposiciones o ventas especiales.

A través de esta modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas descritas en el apartado anterior.

Esta modalidad de contrato extenderá su duración al tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

A los trabajadores contratados mediante la modalidad prevista en los apartados 1 y 2 anteriores, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

e) Contrato de interinidad.

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/98.

f) Fomento contratación indefinida.

Se estará a lo legalmente establecido en la legislación aplicable.

La empresa podrá utilizar para su contratación todas las modalidades legalmente existentes y las que pudieran legalmente establecerse.

Artículo 12. Trabajos de distinto grupo.

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo se estará a lo dispuesto en el Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el termino categoría por grupo profesional.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por enfermedad, accidentes de trabajo, ausencias justificadas, licen-

cias y excedencias. En estos supuestos el tiempo de prestación de servicios de grupo superior no computará a efectos de poder reclamar el ascenso mencionado en el Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo necesariamente un cambio de domicilio. No se considerará que el cambio de domicilio es necesario cuando el lugar de prestación de servicio se encuentre a menos de 30 km del límite más cercano a la linde del término municipal del centro de trabajo en el momento del traslado.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

Por solicitud del interesado, formulada por escrito.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades de servicio.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio, debiendo permanecer en su nuevo puesto de trabajo durante un período mínimo de doce meses.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, debiendo permanecer en su nuevo puesto de trabajo durante un período mínimo de doce meses, caso contrario deberá devolver íntegramente todos los gastos de traslado salvo pacto en contrario.

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de traslado por decisión de la empresa, como compensación de gastos, el trabajador percibirá previa justificación, el importe de los siguientes: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan y estén a su cargo y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, de su domicilio habitual a la nueva residencia.

Artículo 14. *Cese voluntario.*

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente de la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma de conformidad a los siguientes preavisos: En contratos de duración igual o inferior a 30 días, el preaviso será de siete días naturales, en las demás modalidades serán de quince días naturales, excepto en trabajadores del Grupo IV que será de un mes.

El incumplimiento de dicho preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV

Salario

Artículo 15. *Estructura salarial.*

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida, con carácter general, por los siguientes conceptos:

- a) El salario base de grupo o salario base de contratación.

Es el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a los Grupos y las categorías profesionales del presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual a tiempo completo de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

- b) Mejora voluntaria: es el complemento salarial reconocido a título personal.

Igualmente, para aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el apartado anterior, la diferencia en más, tendrá el carácter de mejora voluntaria, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan esas cantidades a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos.

Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones y condiciones contenidas en el Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcan-

cen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos 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 de inabsorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

Artículo 16. *Retribuciones complementarias.*

La retribución salarial complementaria, que no tendrá la consideración de consolidable en ningún caso, se ajustará, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

Complemento personal o de puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

Complemento por calidad o cantidad de trabajo (también denominado incentivo variable o bonus): consiste en las cantidades que pueda percibir discrecionalmente a criterio de la empresa el trabajador según su categoría, por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien, en base a la situación y resultados de la empresa.

Estas cantidades no serán consolidables.

Artículo 17. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se entienden distribuidas en catorce pagas, manteniéndose el devengo de dos pagas extraordinarias pagaderas en junio y diciembre, devengándose por períodos semestrales naturales cada una de ellas. El importe de cada paga extraordinaria estará compuesto por el salario base existente en cada momento, mas la mejora voluntaria reconocida.

Artículo 18. *Salarios base.*

1. El salario base anual bruto, que comprende las dos pagas extraordinarias (Junio y Navidad), durante la vigencia del presente Convenio será la siguiente:

Jefe de Tienda o Store Manager: 24.714 euros.

Asistente Jefe de Tienda o Assistant Manager: 20.138 euros.

Responsable de Equipo o Lead: 16.519 euros.

Dependiente Senior o Senior Cast Member: 15.343 euros.

Dependiente o Cast Member: 13.052 euros.

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y descansos

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular siempre que no supere en computo anual la jornada máxima establecida y respetando los descansos mínimos establecidos legalmente o en el presente Convenio Colectivo, debiendo mediar un descanso mínimo entre jornada y jornada, de doce horas.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingo e incluso en festivos, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en el presente Convenio.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por el empresario de manera que los trabajadores conozcan con una antelación mínima de 15 días naturales la fijación del momento de la prestación de su trabajo. De mutuo acuerdo y por escrito se podrá modificar el horario fijado.

Las facultades de distribución de la jornada no podrán, en ningún caso, vulnerar el límite máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo, en jornada ordinaria. Salvo pacto individual en contrario la jornada diaria mínima será de 4 horas.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas extraordinarias de fuerza mayor, ausencias de otros trabajadores cuyo puesto de trabajo se precise su cobertura, en cuyos casos la compensación de las

horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con el tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la Dirección.

Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas de compañeros no requeridos de aviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse comunicando al trabajador la causa que las origina.

El descanso mínimo cuando los trabajadores realicen jornada partida, salvo pacto entre las partes, será de al menos, una hora seguida.

Artículo 20. *Distribución de la jornada.*

Los trabajadores encuadrados en el grupo IV, no incluidos los Encargados de tienda (Store Managers), podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el Artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

La jornada correspondiente a trabajadores que no exceda de seis horas diarias se realizará de forma continuada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de menores de 18 años el período de descanso será de 30 minutos, cuando la jornada continuada exceda de cuatro horas treinta minutos.

El responsable de centro coordinará este tiempo al efecto que no coincidan trabajadores en su disfrute y el centro de trabajo siempre este atendido al máximo.

Distribución.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la empresa y/o por el Jefe de Tienda, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo de forma irregular en determinados días, meses o períodos en función de las necesidades de organización del trabajo y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingo, de forma irregular en función de las necesidades de la empresa, tal como contempla el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono o la compensación en descanso se establecerá de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la empresa.

Artículo 21. *Descanso semanal.*

El descanso semanal será de dos días por semana completa. El trabajador que se incorpore o reincorpore al trabajo por cualquier causa tras ausencia justificada a falta de uno o dos días (inclusive el día de incorporación) para la finalización de la semana laboral en curso, no disfrutará de descanso. Si la fecha de incorporación o reincorporación se produce a falta de tres o cuatro días para la finalización de la semana laboral en curso, disfrutará de un día de descanso. Si la fecha de incorporación o reincorporación se produce a falta de cinco o seis días para la finalización de la semana laboral en curso, disfrutará de dos días de descanso.

El número de días de descanso a disfrutar arriba descrito queda reflejado en la siguiente tabla:

Días para la finalización de la semana laboral (incluye día de incorporación)	Días de descanso
1	0
2	0
3	1
4	1
5	2
6	2
7	2

En el caso de reincorporaciones y habiendo ya disfrutado de algún/os días de descanso semanal, durante dicha semana laboral, se tendrán en cuenta dichos días a efectos de suma para el cómputo total de días de descanso.

En las semanas en que existan festivos no laborables, ningún día de descanso coincidirá con ningún festivo no laborable.

No obstante, debido a que los centros de trabajo abren los domingos y festivos, y en aquellos otros que, en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, los días libres no tendrán que ser obligatoriamente el domingo u otro día festivo.

En cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante la acumulación de medio día de descanso semanal, previsto en dicho precepto por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo en el comercio.

La Dirección de la empresa podrá acumular los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin perjuicio de la acumulación prevista en el citado artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Horas extraordinarias y nocturnas.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre las mil ochocientas horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Se realizarán de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes y situaciones imprevistas de urgente necesidad. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de mercancía.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria coincidirá con el valor de la hora ordinaria incrementado en un cincuenta por ciento, o bien mediante descanso equivalente.

Tendrán la consideración de horas nocturnas, aquellas que se trabajen a partir de las 22:00 y hasta las 06:00 horas del día siguiente, siendo su retribución igual al doble del valor de la hora ordinaria.

Artículo 23. *Ventas especiales y balances.*

En los días de preparación de ventas especiales y de los inventarios anuales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo en función de lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 24. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutaran de treinta y un días naturales de vacaciones al año, siendo la retribución de la misma la correspondiente a una mensualidad del salario base mas la mejora voluntaria.

Períodos de disfrute:

Los trabajadores disfrutaran entre los meses de febrero a noviembre de treinta y un días naturales de los que como mínimo 15 días serán seguidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de enero que serán en su parte proporcional.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con la de mayor actividad en los centros de trabajo.

En la medida que la organización de trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual. Caso de coincidencia de dos o más trabajadores de un mismo período vacacional en un mismo centro de trabajo será la empresa la que determine el orden de disfrute de los períodos de cada uno de ellos en función de sus necesidades.

Las vacaciones se tienen que disfrutar antes del fin de cada año natural no siendo compensables económicamente. El calendario de vacaciones se efectuará entre los meses de diciembre y enero para el período vacacional anual que evidentemente comenzara a partir del siguiente mes de febrero.

Si la incapacidad temporal sobreviene mientras se disfrutan las vacaciones se interrumpe el cómputo de las mismas. En dicho caso la empresa fijará el periodo de disfrute de las vacaciones restantes. Deberá aportarse parte de baja.

Las vacaciones se computaran, desde el primer día hábil en que no se trabaje hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Las vacaciones anuales se establecen en función del trabajo efectivamente realizado. Si el trabajador permanece en período de incapacidad temporal durante todo un año, no tendrá derecho a vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado 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 tras el parto, adopción o acogimiento (previsto en el artículo 48.4 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 le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 25. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación a la Dirección de la empresa podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario base de grupo y el complemento personal por los motivos y tiempo siguientes:

- a) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo de la seguridad social cuando, por razón de enfermedad y/o embarazo del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico, en las horas coincidentes con su jornada laboral. Sin visado o justificante médico oficial este período no será retribuido.
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo del empleado, intervención quirúrgica o enfermedad grave diagnosticada por el facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad de su domicilio de más de cien kilómetros de lejanía, el plazo será de cuatro días. El trabajador deberá aportar el correspondiente justificante del facultativo que sea responsable de la enfermedad señalando expresamente la gravedad de la misma.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual cada dos años.

Artículo 26. Excedencia.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar excedencia en los términos establecidos en el mismo y con 30 días de antelación a su fecha de inicio (15 días en el caso de excedencia para cuidado de hijos, que se regula en el artículo 32 del presente Convenio). Habida cuenta las diferentes jornadas en los contratos a tiempo parcial, el trabajador que solicite su reincorporación deberá esperar a la vacante que sea coincidente al 100% con el número de horas que tenía contratadas a la fecha de solicitud de la excedencia.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a en el plazo de 30 días antes de la fecha de finalización del plazo de excedencia que le fue concedido.

CAPÍTULO VI**Maternidad****Artículo 27. Protección de la maternidad.**

En materia de bajas por maternidad/paternidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por la legislación complementaria en cada momento. El cómputo de horas correspondiente al periodo de baja por maternidad se contemplará como trabajo efectivo.

Artículo 28. Preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 29. Permiso por parto, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 y artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Permiso por adopción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Permiso por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada laboral en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborales con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que esta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 32. Excedencia para cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por maternidad como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que se venía disfrutando.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando ambos, el padre y la madre trabajen en la empresa, solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma se podrá limitar el ejercicio simultáneo.

El período en el que trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el período de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y el reingreso será automático a petición del trabajador/a.

Artículo 33. Permiso especial no retribuido.

Aquellas trabajadoras o trabajadores que lo soliciten previamente, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizadas su situación de maternidad/paternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajadora o trabajador deberá solicitarlo antes de causar baja laboral.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo firmado por el Jefe de Tienda, una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras o trabajadores afectados/as por el presente artículo. Finalizado dicho permiso su incorporación será automática.

Artículo 34. Reducción de jornada.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Se aplicará la normativa relativa del ET en todo lo concerniente a esta reducción.

La petición de reducción de jornada deberá realizarse con una antelación mínima de treinta días del inicio de la misma.

La concreción horaria y determinación del período de disfrute se hará dentro de la jornada ordinaria del trabajador y estará vinculada al puesto de trabajo del trabajador que solicite la reducción de su jornada por guarda legal de menores y discapacitados. El ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y no debe resultar en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la tienda o de los derechos del resto de los trabajadores de la tienda. En caso de discrepancia, corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos a la empresa y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

CAPÍTULO VII**Disposiciones varias****Artículo 35. Uniformidad.**

El uniforme e imagen:

Entre los factores que contribuyen al logro de una alta calidad de servicio, la imagen ocupa un lugar importante. Por esta razón la presentación del personal debe ser en todo momento impecable.

La normativa sobre uniformidad para todos los trabajadores de la Compañía se enmarca con carácter general en la capacidad discrecional de la empresa, por una parte, y de otra, en los criterios y objetivos de imagen establecidos por la Dirección.

Esta normativa hace referencia tanto al diseño, confección, composición, mantenimiento y renovación de las diferentes dotaciones como el uso de las mismas durante la prestación del trabajo.

En anexo figuran las normas generales sobre el uso del uniforme y la imagen.

Artículo 36. *Seguro de vida.*

La empresa esta obligada a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por importe de 16.527 euros

Artículo 37. *Complemento prestaciones incapacidad temporal.*

Se establece en los supuestos de baja por incapacidad temporal y siempre que el trabajador tenga derecho a recibir prestaciones económicas de la Seguridad social un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de grupo más la mejora voluntaria. Este complemento se abonará durante los dieciocho primeros meses, caso de tener derecho, percibiendo a partir de dicha fecha exclusivamente la prestación de la Seguridad Social.

Artículo 38. *Servicio de vigilancia y seguridad.*

La empresa, en los supuestos que fuera necesario, y en atención a las dimensiones del centro y capacidad económica, instará la implantación de un servicio de vigilancia y seguridad que, con la necesaria preparación técnica y física, aseguren la protección de instalaciones y sobre todo, de los propios trabajadores.

Artículo 39. *Prevención de riesgos laborales.*

La empresa tiene concierto para la prestación de servicio de prevención ajeno con Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales conforme al artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 40. *Normas de salud y seguridad.*

1. Bebidas alcohólicas. Está terminantemente prohibido introducir bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo. Esta prohibido entrar o permanecer en el mismo en estado ebrio.

2. Estupefacientes. Está terminantemente prohibido introducir estupefacientes en el lugar de trabajo, así como entrar o permanecer en el mismo bajo sus efectos.

3. Vestuarios. El vestuario o armario individual puesto a disposición del personal para su aseo debe de ser conservado en un estado de constante limpieza y no utilizarse más que para guardar prendas del uniforme y aquellas otras de uso personal del trabajador y sus objetos personales.

El acceso a los vestuarios está prohibido durante las horas de trabajo, salvo autorización del responsable del establecimiento en dicho momento.

En caso de que por motivos relacionado con la salud o con la seguridad fuese necesario, la Dirección se reserva la posibilidad de proceder en presencia del trabajador (excepto en caso de impedimento excepcional) y en condiciones que aseguren el respeto a la intimidad, a la verificación de los vestuarios o de los armarios, siempre en presencia de un representante de los trabajadores y caso de imposibilidad en presencia de otro trabajador.

4. En el supuesto de desaparición de objetos que pertenezcan a la empresa y/o a terceros, el trabajador estará obligado en condiciones que aseguren el respeto a la intimidad a mostrar el contenido de bolsillos, bolsos o paquetes, armario individual a petición de los responsables en presencia del representante de los trabajadores y en caso de ausencia o de imposibilidad de este, en presencia de un trabajador.

A la salida del centro de trabajo, el trabajador mostrará al encargado de tienda o persona que le sustituya el contenido de los bolsos y/o paquetes que porte.

5. La lucha contra el daño a la imagen de marca es un imperativo de toda empresa comercial. Cualquier deterioro accidental de mercancía debe de ser inmediatamente notificado.

Cualquier artículo defectuoso, deteriorado o con alguna tara deberá ser destruido. La calificación de artículo defectuoso la efectuará el Jefe de Tienda. Estos artículos no son susceptibles de comercialización alguna.

Todo el personal debe de respetar las consignas y procedimientos.

6. Devoluciones. Por seguridad los cambios y devoluciones se harán siempre por dos personas, por el empleado que esté en caja y bajo su número de operador, con la presencia del responsable de tienda, debiendo firmar ambos el correspondiente justificante de compra.

En ningún caso el empleado que realice cambios o devoluciones propias podrá intervenir en dicha transacción.

Las devoluciones se firmarán en el momento de producirse y no al final del día. El responsable de tienda necesita siempre comprobar que esa devolución es real y ver que el producto que se devuelve o cambia esta en la tienda, así como revisar el nuevo producto que se lleva el cliente en caso de que sea un cambio. En estas transacciones se debe intentar que la información que se rellene en el ticket sea la máxima posible, siendo prioritario el nombre, dirección y teléfono en este orden.

7. La tienda siempre se abrirá y se cerrará por dos responsables de tienda o por un responsable de tienda y un empleado, pero siempre por dos personas como mínimo.

TÍTULO II

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Ámbito de aplicación.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 42. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 43. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo que sumen 15 minutos, en un período de 30 días.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve periodo de tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
5. No observar las normas generales de uso de uniforme e imagen contenidas en el anexo.
6. No comunicar una ausencia de trabajo, aún siendo justificada, de forma inmediata salvo imposibilidad.
7. No cursar, transcurridas 48 horas desde la baja, el parte correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
8. No comunicar los cambios de domicilio y los cambios de números de teléfonos para caso de emergencia.
9. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de 30 días.
2. La suma de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de 30 días.
3. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día en el período de 30 días.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. Fumar en los centros de trabajo donde se prestan sus servicios.
7. Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o del equipo de trabajo.
8. Incumplir total o parcialmente la política de descuentos por empleado, su cónyuge o pareja.
9. Utilizar los medios informáticos de la empresa para gestión o disfrute no relacionado con la empresa, incluido la utilización de correo electrónico de carácter personal. Queda prohibido navegar por Internet.
10. Utilizar los medios telefónicos de la empresa para gestión o disfrute no relacionado con la empresa, así como la fotocopidora caso de existir.
11. Reiteración en la falta de observación de las normas generales del uso de uniforme e imagen en un periodo de 30 días.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de 60 días.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer negociaciones de comercio con artículos de las tiendas o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
4. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.
5. No respetar la exclusividad prevista en el artículo 10 del presente Convenio.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajo en la empresa.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en los objetos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancía o documentos de la empresa.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada. Sacar mercancías o documentos propios de la empresa sean cuales sean, sin la autorización del responsable jerárquico excepto los representantes de los trabajadores dentro de sus potestades legales.
11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo.
12. La embriaguez y drogodependencia manifestada en cualquier momento en puesto de trabajo.
13. Préstamo de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
16. Violar la política de destrucción de productos defectuosos.
17. No seguir los procedimientos establecidos para las devoluciones de los productos.
18. Falsificar facturas, vales de cambio, tarjetas de descuento y notas de reembolso de gastos de desplazamiento.
19. Consumir, llevarse o utilizar para fines personales mercancías y materiales de la empresa.
20. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
21. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente a la intimidad y dignidad mediante el acoso y la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otro motivo discriminatorio. Si la referida es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
22. Reiteración de dos faltas graves, en la falta de observación de las normas generales de uso de uniforme e imagen en un período de 60 días.

Artículo 46. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de todas las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 47. Sanciones máximas.

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

Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves: Amonestación por escrito; Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

Por faltas muy graves: Desde la amonestación por escrito; la suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días; hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido.

Artículo 48. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que el Consejo de Administración de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción comenzará desde la fecha que el Consejo de Administración de la sociedad conozca los hechos susceptible de considerarse falta en cualquiera de sus grados.

Artículo 49. Otras faltas no enumeradas en este Convenio.

La enumeración de faltas que se contienen en este Capítulo se hace a título enunciativo, por lo que, se consideraran como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

TÍTULO III**Derechos sindicales de representación de los trabajadores****CAPÍTULO I****Derechos sindicales****Artículo 50. Derecho de afiliación sindical.**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

CAPÍTULO II**Representación sindical de la empresa****Artículo 51. Comisión de los representantes de los trabajadores.**

Los representantes de los trabajadores en la empresa, firmantes del Convenio Colectivo, se constituirán en Comisión, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio, con planteamiento y propuesta de resolución en todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros y que por ello deben ser tratados con carácter general.

Artículo 52. Delegados sindicales.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados sindicales, de haberlos, y para cualquier otra materia relacionada con los derechos sindicales ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO III**Derechos y garantías****Artículo 53. Información.**

Los representantes de los trabajadores podrán remitir información a los centros de trabajo a fin de que sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos representantes de los trabajadores podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección de la empresa, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

TÍTULO IV

Artículo 54. *Comisión paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación y vigilancia de cumplimiento del presente Convenio.

Estará integrada por los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio Colectivo, o aquellos que los sustituyan y por otra parte, la representación de la Dirección de la empresa.

Procedimiento: los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integra la misma.

En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

Funciones: son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación de Convenio.
 2. A requerimiento de las partes deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter Colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y muy especialmente, de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos Colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera.

Si durante la vigencia del presente Convenio se publicasen disposiciones legales de cualquier rango sobre nuevas modalidades o formulas de contratación laboral, serían plenamente aplicables en la empresa, sin otras limitaciones que las que contengan las propias disposiciones.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes de este Convenio se obligan a mantener el principio de igualdad de oportunidades, sobre la base de la normativa vigente en cada momento, y en especial la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Asimismo se comprometen a adoptar medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Una vez hecho el preceptivo diagnóstico de situación por parte de la empresa, se elaborará e implantará el correspondiente plan de igualdad.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se constituye una Comisión Paritaria de Igualdad, que estará formada por los mismos miembros que componen la comisión paritaria que regula el artículo 54 del presente Convenio, que tendrá como objetivo la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a través del plan de igualdad.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, y para ello firmarán al efecto un protocolo contra todo tipo de acoso en el trabajo.

Disposición final única.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

ANEXO

Higiene personal y uniforme

Higiene personal:

Todos los empleados que trabajan cara al público deben mantener una higiene personal lo más cuidada posible.

El desodorante se debe utilizar cuantas veces sea necesario.

Se puede utilizar perfume o aftershave con moderación.

Uniforme:

Se facilitará un uniforme cuando se entre a formar parte de Disney Store, a aquellos trabajadores que trabajen cara al público, siendo responsabilidad del trabajador mantenerlo limpio y planchado en todos los turnos de trabajo. En todo momento el trabajo se prestará con el uniforme completo, bien colocado y en perfectas condiciones.

Es obligatorio el uso del uniforme reglamentario.

Sólo podrán utilizarse las prendas del uniforme facilitado por Disney Store, y en ningún caso se podrán utilizar otras prendas como parte del mismo a no ser por causas justificadas o contemplados en este apartado. Queda totalmente desautorizada cualquier prenda, distintivo o adorno que no forme parte de la dotación reglamentaria establecida en cada momento, con la excepción de aquellas prendas que cada dependiente –cast member– deba aportar por sí mismo.

El uniforme no debe usarse en lugares de diversión, restaurantes, bares y en general locales públicos, salvo cuando se vaya o vuelva al trabajo y cuando el cambio de ropa suponga imposibilidad material de tiempo para efectuar las comidas precisas. Está prohibido vestir cualquier prenda del uniforme fuera de servicio.

Si se pierde cualquiera de las prendas del uniforme será el trabajador responsable de los gastos de reposición de la misma. El uniforme es propiedad de Disney Store, por lo tanto se deberá devolver en perfecto estado durante los primeros siete días naturales después de haber dejado la Compañía, si no fuera devuelto el uniforme, su coste será deducido de la liquidación o reclamado en su caso.

Coste de las prendas euros:

Cast members femeninos/Cast members masculinos

Pantalones. 14 euros.

£ 8,90.

Pantalones. 15 euros.

£ 9,60.

Falda. 13 euros.

£ 7,90.

Camisa manga corta. 12 euros.

£ 7,40.

Camisa manga corta. 14 euros.

£ 8,20.

Camisa manga larga. 15 euros.

£ 9,00.

Camisa manga larga. 15 euros.

£ 9,65.

Nota: El precio en euros es solamente una estimación y depende del tipo de cambio fijado en ese momento. El coste real es en libras esterlinas.

No está permitido fumar utilizando el uniforme.

No se deberá mascar chicle, caramelos, etc., utilizando el uniforme.

Está prohibido ingerir bebidas alcohólicas mientras se utiliza el uniforme, aunque se haya finalizado la jornada de trabajo o esté previsto iniciarla o continuarla en las horas inmediatas.

Tanto en las dependencias del centro de trabajo, como fuera de ellas, siempre que se vista uniforme, se evitarán todos aquellos actos que puedan perjudicar la imagen de la empresa.

Las gafas de sol no se utilizarán en el centro de trabajo.

Con independencia de las responsabilidades particulares que puedan derivarse del incumplimiento de la normativa sobre uniformidad, el jefe o encargado de tienda tiene competencia y responsabilidad en esta materia respecto del personal a su cargo, debiendo exigir su cumplimiento, llegando incluso a sancionar el incumplimiento.

Es obligatorio el uso del identificador, siempre visible, que deberá colocarse en la parte izquierda de la camisa en los dos ojales designados para ello durante la jornada de trabajo. Este identificador nunca se debe llevar fuera del centro de trabajo.

Junto con el uniforme, se entregará una chapa con nombre, que se deberá colocar en la parte izquierda de la camisa en los dos ojales designados para ello durante el turno de trabajo.

No está permitido hacer ningún cambio en la «chapa» o «badge».

Hay 3 pins por méritos, que podrán colocarse en los tres ojales destinados a tal fin encima de la «chapa» o «badge» (pin de Tigger, pin de 101 y pin del Trabajo en equipo).

Imagen y uniforme femenino.

Estilo de pelo y color: Las directrices de Disney Store requieren que todos los dependientes «Cast Members» y demás trabajadores tengan el pelo limpio y arreglado a todas horas durante su turno de trabajo.

Por razones de salud y seguridad la melena que quede a la altura o por debajo de los hombros deberá recogerse con coleta, moño o recogido hacia atrás.

Se podrá teñir o decolorar el pelo teniendo en cuenta que su apariencia sea de color natural. No estarán permitidos los colores extremos en el tinte.

Los postizos estarán permitidos si éstos quedan dentro de la imagen Disney «Disney Look» (estilo y color).

Los peinados ultramodernos no están permitidos (afros, punkies, etc.). Si el pelo está teñido, la raíz deberá estar siempre perfectamente cuidada en el color del teñido.

Accesorios de pelo: Siguiendo con las directrices, todos los accesorios de pelo utilizados deberán coordinar con el color del uniforme y ser discretos: azul o negro.

Diademas, horquillas, pequeños pasadores y lazos (hasta un máximo de 4 cm de ancho).

Las pinzas también pueden utilizarse.

Maquillaje: Disney Store anima a que se utilice maquillaje para realzar los rasgos. En ese caso, se deberá elegir un maquillaje que proporcione un aspecto natural. A cualquier Dependiente «Cast Member» u otro trabajador cuyo maquillaje sea considerado exagerado se le podrá pedir que se lo quite antes de comenzar su turno de trabajo.

Manos y uñas: Las manos han de presentar un aspecto siempre cuidado y uñas arregladas.

Deberán mantenerse limpias y presentables, y su largo no podrá ser un impedimento para realizar el trabajo. Podrán llevar brillo o un esmalte natural como (rosa, beige), el resto de colores no serán aceptables.

No podrán llevarse uñas postizas con forma ni «piercings» en ellas.

Piercings: Podrá llevar un par de pendientes (uno por oreja), de acuerdo con lo descrito en el apartado de joyas. Cualquier otro piercing visible no está permitido, excepto por exigencias de religión.

Joyas:

Podrán llevar durante el turno de trabajo los siguientes tipos:

Pequeños anillos y alianzas sólo uno por mano, exceptuando el anillo de pedida y la alianza.

Se puede utilizar reloj discreto, el reloj de Cast Member o similar, pero por razones de Prevención de Pérdidas, no podrá ser de Disney.

Pendientes por salud y seguridad sólo son permitidos los pequeños (lisos o de bolita), en oro, plata, perla o colores que coordinen con el uniforme (no más grandes de 1 cm).

La moda dental (bisutería pegada o incrustada en los dientes), no estará permitida ya que no se la considera como parte de la imagen Disney «Disney Look».

Por razones de salud y seguridad, gargantillas, collares, tobilleras, brazaletes, etc., no se deberán llevar durante el turno, a excepción de los trabajadores que por razones médicas deban llevar una pulsera o cadena con instrucciones o indicaciones médicas. El Dependiente (Cast Member) deberá informar a su Store Manager.

Tatuajes: No podrán llevarse ningún tatuaje visible ya que podría ser motivo de distracción.

No están autorizados los tatuajes o adornos en la piel que queden visibles con el uniforme.

Uniforme:

Camisa: Cada Dependiente «Cast Member» podrá utilizar camisa de manga larga o corta. También podrá elegir llevarla por dentro o por fuera, pero en cualquiera caso deberá de estar totalmente abotonada.

El Dependiente «Cast Member» podrá llevar bajo la camisa una camiseta lisa negra o blanca de cuello redondo (ésta será aportada por el dependiente «Cast Member»). Tanto la camisa como la camiseta estarán en todo momento limpias y planchadas.

Pantalón: Los pantalones deberán tener el bajo cosido con hilo negro y el largo del pantalón apoyado en el calzado.

No podrán llevar objetos personales en los bolsillos. Los bolsillos no deberán estar abultados. Los objetos personales deberán guardarse en las taquillas (cerradas con candado) facilitadas para dichos fines mientras se trabaja.

Se podrá utilizar cinturón negro liso de 2 cm. de ancho, el cual será aportado por el propio dependiente «Cast Member».

Cuando se utilice pantalón podrán llevar calcetines negros o medias de color natural o negras (aportadas por los Dependiente «Cast Members»).

Falda: Si se elige falda, la medida del largo será en la rodilla y no por encima de ella. Estará limpia y planchada en todo momento.

No podrán llevar objetos personales en los bolsillos. Bolsillos no abultados. Los objetos personales deberán guardarse en las taquillas (cerradas con candado) facilitadas para dichos fines mientras trabajen.

Podrán utilizar cinturón con la falda, siendo éste de 2 cm. de ancho en negro (será aportado por el dependiente «Cast Member»).

Las medias serán de color natural o negro, sin carreras ni desgarros (serán aportadas por el dependiente «Cast Member»).

Si hace calor en la tienda se podrán retirar las medias con la aprobación del Jefe de Distrito.

Calzado:

Se recomienda al «Cast Member» el uso de zapato liso, botas o deportivas todos ellos de color negro. Se recomienda que el calzado tenga la puntera y talón cerrados. Se recomienda que el tacón no debe ser más alto de 3 ó 4 cm de altura.

Las botas se utilizarán por debajo del pantalón, no pudiendo utilizar botas en caso haber elegido falda.

Si se eligen deportivas se recomienda que sean lisas y sin ningún logo visible.

El calzado deberá mantenerse limpio y en buen estado.

Imagen y uniforme masculino.

Estilo de pelo y color:

La imagen Disney «Disney Look» requiere que todos los dependientes «Cast member» que tengan limpio y arreglado el pelo en todo momento. Cualquier extremo en su estilo no está permitido.

Por razones de salud y seguridad los cabellos más largos del hombro deberán estar recogidos con una goma.

Se podrá teñir o decolorar el pelo teniendo en cuenta que su apariencia sea natural. No estarán permitidos los extremos en el color.

Los postizos son aceptados siempre y cuando queden dentro de las directrices de la imagen Disney «Disney Look» (estilo y color).

Los peinados ultramodernos no están permitidos (afros, punkies, etc.). Si el pelo está teñido, la raíz deberá estar siempre perfectamente cuidada en el color del teñido.

Vello facial:

Patillas: Si llevan patillas deberán estar bien depuradas y seguir el contorno natural de la cara. No podrán sobrepasar la parte inferior del lóbulo de la oreja.

Bigote/Barbas: Ambas posibilidades deberán estar limpias y bien arregladas.

Manos y uñas: Las manos han de presentar un aspecto siempre cuidado y uñas arregladas.

Deberán mantenerse limpias y presentables, y su largo no podrá ser un impedimento para realizar el trabajo. No podrán llevar esmalte de uñas.

Piercings: Se permite llevar un par de pendientes (uno en cada oreja planos o redondos) en oro, plata, diamante, perla o colores que coordinen con tu uniforme, no más grandes de 0,5 cm.

Cualquier otro piercing visible no está permitido, por razones de salud y seguridad, excepto por razones religiosas.

Podrán utilizar los siguientes tipos de joyas mientras estén trabajando:

Anillos pequeños y alianzas solo uno por mano.

Reloj discreto, como el de Cast Member o similar, no Disney.

Por razones de salud y seguridad, gargantillas, collares, tobilleras, brazaletes, etc., no se deberán llevar durante el turno, a excepción de los dependientes «Cast Member» que por razones médicas deban llevar una pulsera o cadena con instrucciones/indicaciones médicas. El dependiente «Cast Member» deberá informar a su Jefe de tienda.

Tatuajes: No se podrá llevar ningún tatuaje visible, ya que se considera una distracción en la imagen Disney «Disney Look». No están autorizados los tatuajes o adornos en la piel que queden visibles con el uniforme.

Uniforme:

Camisa: Cada dependiente «Cast Member» podrá llevar camisa de manga corta o manga larga. Podrá elegir también llevarla por dentro o por fuera del pantalón, pero en cualquier caso totalmente abotonada.

El dependiente «Cast Member» podrá utilizar una camiseta lisa negra o blanca con cuello redondo debajo de la camisa (aportada por el dependiente «Cast Member»).

Tanto la camisa como la camiseta deberán estar limpias y planchadas en todo momento durante el turno de trabajo.

Pantalones: Los pantalones deberán tener el bajo cosido con hilo negro y el largo del pantalón apoyado en el calzado.

Todos los pantalones estarán limpios y planchados en todo momento.

No podrán llevar objetos personales en los bolsillos. Bolsillos no abultados. Los objetos personales deberán guardarse en las taquillas (cerradas con candado) facilitadas para dichos fines mientras se trabaje.

Deberán utilizar calcetines lisos negros (aportados por el dependiente «Cast Member»).

Pueden llevar si quieren un cinturón negro de 2 cm de ancho (en ese caso lo aportará el dependiente «Cast Member»).

Calzado: Se recomienda a los cast members el uso de calzado liso negro, botas o deportivas. Se recomienda que tanto la puntera como el talón serán cerrados, y el tacón no superará los 2 cm de alto.

Se recomienda que las deportivas sean lisas y que no lleven ningún logo visible.

Todo el calzado deberá mantenerse limpio y en buen estado.

El calzado lo aportará el dependiente «Cast Member».

13339 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Sogecable.

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Grupo Sogecable (Código de Convenio n.º 9014823), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo Sogecable en representación de las empresas del Grupo, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT y las Federaciones Estatales de los sindicatos CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SOGECABLE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo, ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, de las siguientes empresas:

Sogecable, S.A.
Canal satélite digital, S.L.
Compañía independiente de noticias de televisión, S.L.
Compañía independiente de televisión, S.L.
Sociedad general de cine, S.A.
Sogepaq, S.A.
Distribuidora de televisión digital S.A.
Sogecable media S.A.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las empresas señaladas en el artículo anterior mediante contrato y relación laboral. Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de consejero de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los directores y subdirectores de área y jefes de departamento. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

b) Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

c) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante el correspondiente contrato de naturaleza civil o mercantil, tales como, y a título enunciativo:

Los asesores en materias puntuales, concretas y específicas.

Los corresponsales en países extranjeros, así como los colaboradores, críticos y comentaristas políticos, literarios, religiosos, musicales, culturales, científicos, deportivos, informativos y de cualquier otra especialidad.

Los compositores, adaptadores literarios y de obras musicales.

Las colaboraciones profesionales a la pieza o para un programa o serie.

Profesionales de alta cualificación contratados para la realización, producción o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados.

Los agentes publicitarios, que se regirán por lo establecido en sus correspondientes contratos.

El personal técnico y facultativo, a quien se encomiende servicio determinado.

d) El personal artístico en general, actores, integrantes de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales, cómicos, humoristas, ballet, etc., contratados para actuaciones concretas, programas, series, espacios o servicios concretos.

Queda entendido que para que rija la exclusión de todos estos colectivos, estas personas no realizarán funciones genéricas de las contempladas en los artículos correspondientes a la clasificación profesional.

La Dirección de la empresa se compromete a celebrar reuniones periódicas con la representación social con el fin de garantizar este último extremo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente convenio colectivo regulan las relaciones laborales entre las empresas señaladas en el artículo 1.º del convenio, y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo, instalaciones y dependencias actuales y de futuro que puedan establecerse.

Afecta a todos aquellos trabajos y funciones propias de la actividad televisiva, tanto en sus aspectos técnicos audiovisuales como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complemento a dicha actividad.

No obstante lo anterior, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente convenio aquellas personas que realizando funciones propias de la actividad de televisión se hallen incurso en los casos de exclusión contemplados en el artículo 2.º Dichas personas quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

El presente convenio no será de afectación a otras empresas del grupo o participadas por alguna de las sociedades señaladas en el artículo 1.º que no hayan pactado con la representación legal de sus trabajadores la expresa adhesión o incorporación al mismo.

Artículo 4. *Vigencia y denuncia.*

El período de vigencia del presente convenio colectivo es de cinco años contados a partir del día 1 de enero de 2007, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el organismo competente, con comunicación oficial a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses naturales a la fecha de 31 de diciembre de 2011 término de la vigencia.

En caso de no ser denunciado, quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente dejara sin efecto algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes o de oficio.

No obstante, y con carácter previo a dicha nulidad, la comisión mixta de control, vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio colectivo intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de 45 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del convenio o de la sentencia que dejara sin efecto algunos de los pactos señalados.