

Libranzas día 24 y 31 en tiendas

En la fecha de hoy hemos procedido a solicitar a la empresa la convocatoria de la **Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio**, con el objeto de revisar la aplicación de las libranzas correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre, conforme a lo dispuesto en el **artículo 31 del Convenio Colectivo**, relativo a **Permisos Retribuidos**, apartado j), que establece:

- El 24 y el 31 de diciembre, el horario será de 8:00 a 12:00 horas para el personal de oficinas.
- El 24 y el 31 de diciembre, el horario de apertura de los puntos de venta será hasta las 15:00 horas; no obstante, la Dirección de la empresa, en función de razones organizativas, comerciales o costumbres locales, podrá decidir la apertura hasta las 18:00 horas.

Siempre que organizativamente sea posible, el personal que trabaje hasta las 18:00 horas únicamente prestará servicios en uno de los dos días. En caso de trabajar hasta las 18:00 horas y no poder librar el 24 o el 31, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de libranza, preferentemente entre los días 6 de diciembre y 7 de enero.

El personal que trabaje en dichos días hasta las 18:00 horas dispondrá de una hora para la comida, percibiendo el importe correspondiente a media dieta y una compensación económica de 35 €.

En los puntos de venta ubicados en centros comerciales, así como en aquellos con requerimientos de horarios especiales (Flagship Gran Vía o Mobile), la hora de cierre podrá prolongarse más allá de las 18:00 horas, teniendo derecho el personal que realice su jornada entre las 15:00 horas y la hora de cierre a las compensaciones señaladas en el párrafo anterior.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los puntos de venta que prolonguen su horario más allá de las 15:00 horas.

Lo dispuesto en esta cláusula será de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al área de soporte integrado y tramitación.

Exposición del problema:

Hemos detectado que se ha hecho coincidir la libranza semanal con el permiso reconocido por convenio. Esta misma situación ya se produjo en el pasado, y UGT elevó dicho problema a las autoridades competentes, alcanzándose un acuerdo con la empresa en virtud del cual no se solaparían ambos descansos.

Dado que observamos que esta circunstancia se ha vuelto a repetir, consideramos necesario abordarla en el seno de la Comisión antes de plantear su elevación al SIMA.

Os seguiremos informando