

Sexta.—El incumplimiento de las cláusulas del presente Convenio específico por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

Séptima.—Este Convenio específico tiene naturaleza jurídico-administrativa y ambas partes se someten al orden jurisdiccional contencioso-administrativo para resolver las cuestiones litigiosas que, en su caso, pudieran surgir.

Y estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha anteriormente indicados.—La Consejera de Cultura, María Victoria Rodríguez Escudero.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Concepción Dancausa Treviño.

16461 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011522), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, 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 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, 12 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «DECATHLON ESPAÑA, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio obliga a la empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima», y a todos los trabajadores que, estando en situación de alta en la plantilla, presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo que esta empresa tenga abiertos durante la vigencia del presente Convenio.

Este Convenio no se aplicará a todas aquellas personas que, de acuerdo con las leyes laborales vigentes o las que puedan promulgarse, se excluyan de su ámbito.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1999, con las excepciones que se prevén en su articulado, finalizando el 31 de diciembre del 2002.

Artículo 4. *Denuncia y promoción.*

La denuncia y promoción del presente Convenio se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas. De no ser denunciado, se considerará automáticamente prorrogado por el período de un año.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta su nueva revisión.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a Derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para reconsiderar el Convenio en su totalidad, con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a Derecho y mantener globalmente el equilibrio de las contraprestaciones pactadas.

Dado que la regulación que establece el presente Convenio tiene carácter de mínimos, en todos los acuerdos de ámbito inferior serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo modificarse sus artículos si no es para mejorar sus contenidos.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

El presente Convenio sustituye en todos sus extremos los aplicables y aplicados con anterioridad a su firma, en todo su ámbito de aplicación.

Todas las condiciones contenidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos o cláusulas que, en su conjunto, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas a título individual y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la empresa (en cuyo caso, la empresa podrá contratar a nuevo personal de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio), manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. *Absorción y compensación de mejoras.*

Para 1999 la empresa podrá absorber y compensar el incremento salarial pactado para dicho año con la mejora voluntaria que se haya podido producir desde el 1 de enero de 1999.

En los sucesivos años de vigencia del presente Convenio no tendrá aplicación esta cláusula.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal. Contratación

Artículo 8. *Clasificación del personal.*

Definición de los grupos:

Grupo 1: Cargos que requieren un nivel alto de conocimientos profesionales. Estas personas intervienen en la definición de la política y de las estrategias generales de la empresa. Ejercen sus funciones directamente o por delegación permanente.

Están comprendidas en este primer grupo: Dir. general, Dir. regional, y en general todos aquellos puestos de dirección a los que se refiere el párrafo anterior.

Grupo 2: Cargos que requieren un nivel importante de responsabilidad. Pueden tener la responsabilidad de un área funcional, de una zona de producción o de distribución o de logística por delegación permanente por parte de la dirección: Responsables de los presupuestos, resultados y del personal. La función puede tener un carácter altamente técnico conllevando un alto grado de autonomía.

Están comprendidos entre otros los puestos de:

Dir. financiero, Resp. comunicación, Resp. RR.HH., Resp. logística, Resp. control de gestión, Resp. organización, Dir. tienda, Responsable almacén logística, Responsable administrativo regional, Director de informática, Resp. proyecto informática senior, Director de servicios...

Director de tienda o de departamento: Es la persona que, a las ordenes de la Dirección General, y participando en la adaptación de la política de la empresa a su establecimiento o departamento, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Grupo 3: Sus funciones incluyen la realización de trabajos cualificados de gestión o de comercio, que exigen la toma de iniciativas. Estas personas pueden liderar un equipo, y tener por lo tanto responsabilidades en cuanto a selección, formación, y animación, o bien pueden desarrollar trabajos dentro de su área de competencia específica.

Están comprendidos entre otros los puestos de:

Resp. sección, Responsable de sección logística Almacén, RST, Analista Programador, Contable, Abogados, Asistente, Obras, Tesorero, Organizador de explotación, Responsable de cajas, Director de deportes, Expansión, Comunicación, Resp. hostelería, Resp. proyecto informático junior, Gestor parque informático, Analista programador.

Responsable de Sección: Es la persona que, dependiendo de un director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial técnica y administrativa o de servicio de una o varias secciones, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos de la misma y del desarrollo de los miembros de su equipo (tanto en los aspectos de formación, información como asesoramiento). Puede asegurar permanencias en tienda (apertura, cierre, responsabilidad general del edificio durante una jornada, cierre de cajas). Realiza asimismo parte de las tareas propias de su actividad (venta atención al cliente, recepción, reposición y colocación de los artículos...)

Grupo 4: Cargos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Están comprendidos entre otros los puestos de:

Vendedores, Cajeras, Técnicos de taller, Azafatas de recepción, Administrativo, Camarero, Técnico soporte informático, Técnico explotación informática y Operario técnico de logística.

Vendedor: Es la persona que recibe, aconseja y orienta al cliente. Dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre una o varias secciones del establecimiento. Tiene conocimientos prácticos sobre los artículos cuya venta le está confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como de su recepción, etiquetado, orden y presentación.

Técnico de taller: Recibe, aconseja y orienta al cliente. Dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre las diversas áreas del taller. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya reparación o preparación le esta confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como de su recepción, etiquetado, orden y presentación.

Operario técnico de logística: Persona que realiza la carga y descarga de los bultos y su colocación en las estanterías del almacén. Prepara los pedidos y lleva a cabo el recuento de la mercancía y gestiona el «stock», responsabilizándose del mismo cuantitativa y cualitativamente. Atiende a los proveedores, tiendas y transportistas en sus necesidades y dispone de conocimientos suficientes en su profesión para ejercerla con autonomía sobre una o varias secciones.

Grupo 5: Cargos que requieren conocimientos en el ámbito elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, en dependencia jerárquica y funcional total.

Están comprendidos entre otros los puestos de:

Operario de logística, Ayudantes, Auxiliar administrativo, Ayudante informática...

Operario de logística: Persona que realiza la carga y descarga de los bultos, su colocación en las estanterías de almacenaje. Prepara los pedidos y lleva a cabo el recuento de la mercancía.

Ayudante: Persona que se inicia en la profesión a la que ayuda, realizando parte de las tareas del oficio.

La clasificación por grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de la descripción de los cargos correspondientes a cada grupo, tal y como figura en este mismo artículo y por las funciones básicas más representativas sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores o superiores.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Aquellos trabajadores incluidos en el grupo 5 y dentro de la categoría profesional «Operario de logística», podrán optar al ascenso al grupo 4 dentro de la categoría profesional «Operario técnico de logística», siempre que dichos empleados sean indefinidos, y hayan superado los programas de formación específicos a su profesión, que deberán ser validados por monitores cualificados. La empresa deberá facilitar en el plazo máximo de dieciocho meses el acceso a dichas formaciones, y, en caso contrario, el cambio de categoría se producirá de forma automática. La falta de asistencia injustificada a las formaciones propuestas eximirá a la empresa del compromiso anterior hasta la consecución de la validación de los módulos de formación.

Artículo 10. *Contratación.*

La empresa se compromete a transformar en indefinidos, en aquellos centros que tengan más de un año de antigüedad, el 80 por 100 del volumen de horas semanales correspondientes a la semana de más baja actividad del año. Se repartirá dicha transformación entre contratos a tiempo parcial y contratos a tiempo completo.

El volumen de horas en contratos indefinidos se hará tanto por transformación de contratos temporales de empleados pertenecientes a la plantilla, como por contratación externa.

Artículo 11. *Aplicación Ley 14/1994.*

La empresa, al contratar con empresas de trabajo temporal la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias del sector en los supuestos establecidos en los puntos a), b) y d) del artículo 6.2 de la Ley 14/1994, lo hará por un plazo máximo de treinta días laborales, salvo en el caso previsto en el apartado b), que podrá extender su duración hasta seis meses.

La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización en los días siguientes a su celebración y facilitar copia básica del contrato de puesta a disposición.

Artículo 12. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los grupos I, II y III y de quince días laborables con un mínimo de cuarenta horas para el resto de categorías profesionales.

Cuando de nuevo se contrate a un trabajador que haya permanecido anteriormente vinculado a la misma empresa, no será sometido a período de prueba, siempre y cuando las funciones a desempeñar en el nuevo contrato pertenezcan al mismo grupo profesional que las realizadas en su anterior relación contractual.

Los períodos de incapacidad temporal no interrumpirán el período de prueba, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 13. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, en el plazo de un mes para las categorías de los grupos I a II y quince días para las demás categorías.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho al empresario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Los ceses definitivos de los trabajadores con contrato indefinido que se produzcan en la empresa serán puestos en conocimiento de la representación de los trabajadores con indicación de la causa de los mismos.

Artículo 14. *Contratos de trabajo de duración determinada.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previsto en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, régimen de libranza semana, opción a curso de formación, 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 corresponderle.

Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, esto

es, la duración del mismo será idéntica tanto para los contratos a tiempo parcial como para los de tiempo completo.

14.A) Contratos formativos: Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, según redacción dada por el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, o disposición que le sustituya.

a) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por I. T. no interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario.

b) La retribución básica de los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo que realice.

14.B) Contrato de trabajo a tiempo parcial: Se regulará por lo establecido en el Real Decreto 15/1998.

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 en contrato de aprendizaje.

En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

14.C) Contratos de duración determinada:

1. Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto ley 8/1997, de 16 de mayo, o disposición que le sustituya.

2. Contratos por obra o servicio determinado: Se estará a lo previsto en artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, o disposición que le sustituya, y a los efectos del mismo, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Las campañas específicas, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios, y otras tareas comerciales. La utilización de la modalidad contractual de obra o servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, no podrá ser superior a dieciocho meses.

Aquellos trabajadores con contratos temporales por obra y servicio, de duración superior a seis meses y que se extingan por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados, y que no tuviesen derecho a la percepción por indemnización alguna, percibirán una compensación equivalente a siete días de salario base por año completo de servicio o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 15. *Servicio militar o prestación sustitutoria.*

El trabajador a quien afecte el Convenio tendrá derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el servicio militar o prestación sustitutoria.

CAPÍTULO III

Jornada. Descansos. Vacaciones. Permisos. Excedencias

Artículo 16. *Jornada ordinaria.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas a la semana de trabajo efectivo, de lunes a sábado, no pudiendo exceder, en cómputo anual, de mil ochocientas horas de trabajo efectivo para 1999.

Para años posteriores:

Año 2000: Mil setecientos noventa y dos horas anuales.

Año 2001: Mil setecientos ochenta y ocho horas anuales.

Año 2002: Mil setecientos ochenta y cuatro horas anuales.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán una jornada mínima diaria de cuatro horas los días que trabajen.

En las jornadas continuadas de ocho o más horas de duración, habrá un descanso de veinticinco minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo, siendo de quince minutos en las jornadas de cinco horas con-

tinuadas, los cuales nunca serán tomados ni en la primera ni en la última hora de trabajo. Asimismo, el descanso no será justificante de entrada tardía al puesto de trabajo ni salida anticipada.

No se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diariamente. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

La empresa debe comunicar a cada trabajador su «planning» horario con una antelación mínima de quince días.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de dos días a la semana, siendo preferiblemente uno el domingo, sin menoscabo de la obligación del trabajador de realizar cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Todos los empleados gozarán de un descanso correspondiente a dos sábados por año, organizado en turnos, siempre que las circunstancias lo permitan, y sin perjudicar la continuidad de servicio al cliente.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo anual se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, dentro de los cuatro meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La empresa entregará a los representantes de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Artículo 17. *Trabajo en festivos.*

En el supuesto de que la jornada de trabajo se prolongase domingos o festivos, la empresa compensará dicha prolongación abonándola a razón del valor de una hora efectiva de trabajo con un recargo del 100 por 100 sobre el salario bruto anual dividido por la jornada anual.

A efectos de retribución se considerará festivo desde las veintidós horas del día previo al festivo y hasta las seis horas del día posterior al festivo.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria diaria según pactado en contrato, convenio o variación correspondiente.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a razón de 2.000 pesetas.

En lo no contemplado específicamente en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Nocturnidad.*

Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós y las seis horas. Aquellos trabajadores cuya jornada laboral coincida total o parcialmente con el horario nocturno establecido en este artículo percibirán una compensación equivalente al 25 por 100 del valor de una hora ordinaria de trabajo por cada hora de su jornada laboral que coincida con dicho horario nocturno, o parte proporcional.

Se exceptúa de lo anterior a aquellos trabajadores cuyo salario haya sido pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán anualmente de un período retribuido de vacaciones de veintitrés días laborales. De ellos, once se podrán tomar entre junio y septiembre y los restantes fuera de ese período.

Para aquellos empleados con contratos a tiempo parcial, el cómputo de vacaciones se calculará teniendo en cuenta el criterio de proporcionalidad sobre un tiempo completo. Dicho cálculo se encuentra detallado en la disposición adicional segunda.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos organizados en cada centro de forma que garanticen la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad (esto es, rebajas, Semana Santa, verano, vuelta al cole y Navidad). En caso de no existir acuerdo dentro de cada equipo, se establece un derecho de opción en la elección del turno de vacaciones a aquellos empleados que no hubieran ejercitado dicha opción en el ejercicio inmediatamente anterior.

Dentro del primer trimestre anual, la empresa elaborará conjuntamente con los Delegados de Personal, Comité de Empresa, o trabajadores en caso que no existan aquéllos, los calendarios de vacaciones estivales.

Artículo 21. *Permisos.*

21.1 Permisos retribuidos: El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho que da lugar al disfrute de la licencia.

Los motivos que den lugar al permiso se comunicarán con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencias, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho durante las primeras veinticuatro horas sin perjuicio de su posterior justificación. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos motivadores.

En caso de que se superpongan distintas causas de licencias se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute. Los permisos a los que se refiere el presente artículo serán abonados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe en un día trabajado.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora: El tiempo necesario para resolver estos asuntos previa demostración de la indudable necesidad y teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer fuera de su provincia o isla de residencia y las demás circunstancias que en el caso concurran.
- c) Enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días ampliables hasta cinco cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento fuera de su provincia o isla de residencia.
- d) Traslado de domicilio: Un día.
- e) Nacimiento de hijo: Tres días laborables ampliables hasta cinco cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento fuera de su provincia o isla de residencia.
- f) Por boda de hijos, hermanos o padres: Un día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo en las condiciones establecidas en la letra d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

21.2 Permisos no retribuidos: Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esa licencia pueda coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencia o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidades y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la concesión o no por parte de la empresa, deberá efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 22. *Excedencia por maternidad.*

La maternidad de la mujer trabajadora se regirá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido éste, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, en el período inmediatamente posterior a las dieciséis semanas de permiso por maternidad, el trabajador tendrá derecho a que se le conceda una reducción de jornada con la consiguiente reducción en el salario conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a la solicitud de reingreso, ésta deberá efectuarse por escrito en la Dirección de la Empresa, al menos un mes antes de la terminación de la excedencia, ya sea por agotamiento de los tres años o no.

El nacimiento o adopción de nuevo hijo dará lugar al inicio de un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera

disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de los dos podrá ejercitar este derecho.

En el caso de mujer embarazada, previo informe médico, se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a sus circunstancias, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de trabajo en la empresa.

Artículo 23. *Excedencia por cargos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 24. *Excedencia voluntaria especial.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que lleven, como mínimo, una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a solicitar del empresario una excedencia de uno a tres años, en cuya solicitud deberán hacer constar el plazo de duración de la excedencia que soliciten.

Transcurrido el plazo de la excedencia concedida, el trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa. La reincorporación deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al de la fecha de la finalización del plazo de excedencia.

La empresa podrá cubrir la vacante del excedente con otro trabajador, mediante contrato de interinidad.

Artículo 25. *Excedencia extraordinaria por fallecimiento.*

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, o de la persona con quien conviva como pareja, quedando algún hijo menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por todo el tiempo de duración de la misma.

Dicha excedencia, que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretarse los requisitos requeridos en el primer párrafo de este artículo, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

CAPÍTULO IV

Retribuciones. Complementos extrasalarialesArtículo 26. *Salario base.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base anual de acuerdo con los niveles retributivos que, en función de la clasificación de grupos profesionales, se establecen en el anexo 1.

Los salarios bases establecidos en el anexo 1 sufrirán un incremento del 120 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años 2000, 2001 y 2002.

Los salarios bases así calculados para cada uno de los respectivos años tendrán una revisión salarial en el caso de que anualmente el IPC real oficial supere el incremento aplicado a los mismos en la diferencia entre el IPC real y la indicada cifra.

Artículo 27. *Gratificaciones periódicas fijas.*

Se pacta expresamente el prorrateo de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades del año.

Artículo 28. *Primas.*

Los sistemas de primas vigentes para el período mencionado se regirán según las tablas que a continuación se adjuntan.

Se hace mención específica del hecho de que el porcentaje de prima variable no es propio de la categoría, sino del puesto de trabajo ocupado, y que por tanto los rangos de primas pueden ser distintos para diferentes puestos de trabajo dentro de un mismo grupo profesional.

28.1 Sistema de primas aplicable a tiendas con menos de un año de actividad:

Sistemas de primas por función tiendas de menos de un año

Función	Sistemas de primas	Soporte de cálculo
Azafata de caja.	0 a 15 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 5 por 100: Errores de caja.	Tabla de objetivos.
Azafata de recepción.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda.	Tabla de objetivos
Responsable de sección.	0 a 10 por 100: Realización de objetivos de CA sección. 0 a 20 por 100: Realización de objetivos de CA tienda.	Tabla de objetivos
Vendedor deportista.	0 a 5 por 100: Realización de objetivos de CA sección. 0 a 15 por 100: Realización de objetivos de CA tienda.	Tabla de objetivos.
Técnico de Taller.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda.	Tabla de objetivos.
Responsable cajas.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 5 por 100: Errores de caja. 0 a 5 por 100: Realización objetivos resultados tienda.	Tabla de objetivos.
Organizador de explotación.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 10 por 100: Realización objetivos resultados tienda.	Tabla de objetivos.
Director.	0 a 30 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 10 por 100: Realización objetivos resultados tienda.	Tabla de objetivos.

Los tres primeros meses solo existe una tabla CA global tienda.

A partir del cuarto mes, esta tabla (CA) puede ser revisada, según el ritmo de CA constatado durante los tres primeros meses. Es también a partir del cuarto mes que se hará una tabla por sección.

La tabla de resultados de la tienda no cambia.

Léxico: Por CA, se designa la cifra de facturación.

28.2 Sistema de primas aplicable a tiendas con más de un año de actividad:

Sistema de prima por función para tiendas de más de un año

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Azafata de caja.	0 a 15 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Azafata de recepción.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Vendedor deportista.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Técnico de taller.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Responsable de sección.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable de taller.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Responsable caja.	0 a 15 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga más estado de primas de cajas.
Organizador de explotación.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Organizador de explotación y responsable cajas.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Director.	0 a 20 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 20 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Director deporte o responsable de sección de campus.	1/4: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 1/4: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 1/4: Progresión de la CA de la sección de todas las tiendas comparables sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 1/4: Progresión del resultado de las tiendas comparables sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.

$$\text{Primera progresión resultado} = \frac{1/3 \text{ mejora resultado del mes sin inflación} + 5 \text{ por } 100 \text{ resultado mes}}{\text{Suma salarios mes}}$$

Léxico:

Por CE se designa la cuenta de explotación.

Por Mikerinos se designa al programa de gestión de ventas operativo en las tiendas.

28.3 Sistema de primas aplicable a tiendas con más de seis años de actividad:

Sistema de prima por función para tiendas de más de seis años

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Azafata de caja.	0 a 15 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Azafata de recepción.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Vendedor deportista.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Técnico de taller.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Responsable de sección.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Responsable de taller.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable caja.	0 a 15 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga más estado de primas de cajas.
Explotación.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Explotación y responsable cajas.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Director.	0 a 20 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 20 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior más CE mensual del mes precedente al mes de paga.

$$\text{Prima progresión resultado} = \frac{1/3 \text{ mejora resultado del mes sin inflación} + 5 \text{ por 100 resultado mes}}{\text{Suma salarios mes}}$$

Léxico:

Por CE se designa la cuenta de explotación.

Por Mikerinos se designa al programa de gestión de ventas operativo en las tiendas.

28.4 Sistema de primas aplicable a la actividad de logística:

Sistema de primas por función actividad logística

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Operario logística/Operario técnico de logística.	0 a 10 por 100 progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100 mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga más tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.
Resp. sección logística.	0 a 15 por 100 progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100 mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga más tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.
Responsable explotación almacén.	0 a 15 por 100 progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100 mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga más tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.
Director almacén.	0 a 15 por 100 progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100 Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga más tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.
Responsable transporte.	1/3 progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables y no comparables. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/3 mejora del coste artículo. 1/3 prima RBE global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga más tabla de objetivos CA de las nuevas tiendas más tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.

28.5 Sistema de primas aplicable a la actividad de producción:

Sistema de primas por función para la actividad producción

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
RST Responsable subcontratista.	0 a 10 por 100 crecimiento DDA de CA sin inflación de la zona de producción. 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100 crecimiento DDA del resultado de la zona de producción hasta alcanzar ratio de seguridad -25 por 100- (luego máximo de prima). 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
RZP Responsable de zona de producción/Responsable grupo.	0 a 10 por 100 crecimiento DDA de CA sin inflación global país producción. 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100 crecimiento DDA del resultado de la zona de producción hasta alcanzar ratio de seguridad -25 por 100- (luego máximo de prima). 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100 RBE global país (distrib./prod./logis./servicios).	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Técnico almacén producción.	0 a 10 por 100 crecimiento DDA de CA sin inflación de la zona de producción. 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100 crecimiento DDA del resultado de la zona de producción hasta alcanzar ratio de seguridad -25 por 100- (luego máximo de prima). 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Contable producción.	0 a 15 por 100 crecimiento DDA de CA sin inflación de la zona de producción. 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima. 0 a 5 por 100 crecimiento DDA del resultado de la zona de producción hasta alcanzar ratio de seguridad -25 por 100- (luego máximo de prima). 20 por 100 crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.

Léxico: Por DDA se designan datos tomados en acumulado desde principio de año.

28.6 Sistema de primas aplicable a servicios regionales:

Sistema de prima por función para estructura región

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Asistente/Res. obras/Jurista/Contable/Informático/Selección de personal.	3/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 progresión de resultado de las tiendas de la región. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos de CA y de resultado de las tiendas de la región.
DAF región.	0 a 10 por 100 progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 0 a 10 por 100 prima RBE país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 0 a 10 por 100 crecimiento DDA de CA producción sin inflación de la región de producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga más tabla de objetivos CA de las tiendas de la región.
Control de gestión región.	0 a 10 por 100 progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 0 a 10 por 100 crecimiento DDA de CA sin inflación de la región producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100 prima de mejora de resultado global región. 0 a 10 por 100 prima de RBE global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región.
Organizador región.	0 a 10 por 100 progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 0 a 10 por 100 crecimiento DDA de CA sin inflación de la región producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100 prima de mejora de resultado global región. 0 a 10 por 100 prima de RBE global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región.
Expansión.	1/3 progresión de la CA sin inflación de las tiendas comparables de la región. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 1/3 prima de mejora de resultado global región. 1/3 prima de RBE global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Director regional.	1/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 crecimiento DDA de CA de la región de producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/4 prima de RBE global país. 1/4 prima de mejora de resultado global región.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región.

28.7 Sistema de primas aplicable a servicios de apoyo nacionales:

Sistema de primas por función para estructura país

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Asistente/Informático/Comunicación/Contable/Jurista.	3/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 progresión de resultado de las tiendas del país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga más tabla de objetivos de CA de las tiendas del país.
DAF país.	1/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 crecimiento DDA de CA sin inflación de producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/2 prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas del país.
Control de gestión.	1/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 crecimiento DDA de CA sin inflación de producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/2 prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas del país.
Resp. humano.	1/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 crecimiento DDA de CA sin inflación de producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/2 prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas del país.
Organizador país.	1/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 crecimiento DDA de CA sin inflación de producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/2 prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas del país.
Director campus país.	1/4 progresión de CA sin inflación de la tienda campus. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 1/4 progresión de resultado sin inflación de la tienda campus. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 1/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas del país.
Resp. informática.	1/4 progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 crecimiento DDA de CA sin inflación de producción. 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/2 prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas del país.

Artículo 29. *Dietas y gastos de viaje.*

El importe de los gastos ordinarios por este concepto se abonará por el empresario, previa presentación por parte del trabajador de los correspondientes justificantes, conforme a las siguientes normas:

Comidas

Tipo de comida	Reembolso
Comida individual fuera del lugar habitual de trabajo (práctica, formaciones).	1.250 pesetas (*) por persona máximo. 70 francos franceses para desplazamientos a Francia. 80 francos franceses París.
Cena individual fuera del lugar habitual de trabajo (práctica, formaciones).	1.750 pesetas (*) por persona máximo. 70 francos franceses para desplazamientos a Francia.
Desayuno.	500 pesetas.

(*) Todos estos gastos deben ir acompañados del correspondiente «ticket» justificante.

Hoteles: Reembolso sobre la base de un hotel de dos estrellas [sobre 7.000 pesetas (*)/265 francos franceses (*) para Francia].

Alquiler de coche o uso del vehículo propio: La norma según la cual se recurrirá al uso del vehículo propio o de un vehículo de alquiler, así como la categoría de coche de alquiler que conviene solicitar, es la siguiente:

D = Distancia por día	Categoría A	Categoría B
Si D < 200 kms Si 200 < D < 500 kms	Vehículo propio X	Vehículo propio X (3 personas y más)

La empresa contrata un seguro para cubrir los posibles daños del vehículo propiedad del empleado, cuando se produzca desplazamiento profesional en el que no sea factible el alquiler de vehículo.

Kilometraje vehículo propio o de alquiler: El kilometraje cuenta a partir del lugar habitual de trabajo (y no del domicilio privado), y sólo se aplica a los supuestos en los que se hiciera uso de vehículo propio, dentro de los límites establecidos.

La norma se establece como sigue:

D = Distancia por día	Reembolso
Si D < 200 kms/día Si D > 200 kms/día	37 pesetas/km Coche de alquiler

Tren: Norma = 2.^a clase.

Avión: Norma = Clase económica (turista).

Teléfono: Para los trabajadores que disponen de teléfonos móviles propiedad de la empresa, los días no laborables podrán hacer uso del mismo para recibir llamadas privadas, pero no para realizarlas.

Artículo 30. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir mensualmente, sin que llegue el día señalado para el pago del salario, a un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 31. *Del finiquito.*

Según la vigente Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, los trabajadores podrán solicitar la presencia de un representante legal en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el derecho de su firma en presencia de uno de dichos representantes o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

CAPÍTULO V

Acción asistencial. Seguridad y salud laboralArtículo 32. *Baja por incapacidad temporal.*

Se establece un complemento a cargo de la empresa, sobre el subsidio reglamentario, que garantice el 100 por 100 del salario en caso de enfermedad o accidente de trabajo, con el límite de doce meses, prorrogable por otros seis meses. La empresa tendrá la facultad de realizar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja IT, siendo el coste a cargo de la empresa. Los Delegados de Personal y Comité de Empresa colaborarán con la empresa al objeto de controlar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible.

Artículo 33. *Ayuda a la maternidad.*

En caso de nacimiento o adopción, la empresa entregará un vale de compra por un importe de 25.000 pesetas.

Artículo 34. *Seguro de vida.*

La empresa concertará una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital equivalente al salario anual de cada uno de ellos, garantizándose, en todo caso, un importe mínimo de 1.000.000 de pesetas, sea cual sea el salario pactado. Este importe será percibido por el trabajador o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Los representantes de los trabajadores podrán conocer el contenido de la póliza suscrita a este efecto. La responsabilidad de la empresa quedará limitada a concertar dicha póliza de seguros y a abonar el coste de la prima correspondiente.

CAPÍTULO VI

Representación colectivaArtículo 35. *Derechos de representación colectiva.*

De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en la Ley Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

Artículo 36. *Ausencias del trabajo por funciones de representación colectiva.*

Se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Comisión de empleados «Decathlon».*

Se acuerda la creación de la Comisión de empleados de «Decathlon», cuyos miembros en el momento de su constitución se corresponderán con los representantes que hayan constituido la mesa de negociación del presente Convenio, reflejo de la situación sindical existente en la empresa, quedando limitados a un número máximo de 12 miembros. Al final del año, y sobre la base de la proporcionalidad existente en el ámbito de la empresa, se modificará la composición de la Comisión, entendiéndose que los delegados independientes son una misma fuerza sindical.

Como facultades específicas, dicha Comisión, dentro del ámbito temporal del presente Convenio y mientras el mismo se encuentre en vigor, podrá:

1. Conocer de todas las cuestiones de carácter general que afecten a dos o más centros, desplazándose para ello dos personas de la citada Comisión, elegidas por sus propios miembros, a cualquier centro de «Decathlon», corriendo la misma con los gastos de desplazamiento, siempre que se acuerde con la empresa la fecha y hora del desplazamiento, y se informe por escrito con quince días de antelación de los miembros que se desplazan, así como de los temas a tratar.

2. Informar a cada uno de los centros de trabajo sobre los derechos y deberes contemplados en el Convenio Colectivo, así como de su correcta aplicación. Si para ello la Comisión se viese obligada a acudir a los propios centros de trabajo, el desplazamiento se instrumentalizará según lo estipulado en el anterior párrafo.

3. Informarse sobre la correcta aplicación del Convenio Colectivo, poniendo en conocimiento de la empresa aquellos puntos a mejorar.

4. Reunirse trimestralmente con la Dirección de la empresa, corriendo ésta con los gastos generados por el personal de «Decathlon» según lo establecido en el artículo 28 del Convenio Colectivo.

5. Reunirse semestralmente la totalidad de los componentes de la Comisión, corriendo la empresa con los gastos generados por el personal de «Decathlon» según el artículo 28, siempre que dicha reunión se realice en la Provincia de donde tengan su residencia la mayoría de los miembros de la Comisión.

6. Informar los planes de formación frente a los organismos oficiales.

Artículo 38. *Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.*

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Titulares:

Por la empresa: Tres miembros.

Por la representación de los trabajadores: Tres miembros, los cuales serán durante la vigencia del presente Convenio los representantes de la mesa redactora siguientes: Toni Fuentes, Catalina Arbós, Nicomedes Ruíz.

Suplentes:

Por la empresa: Tres miembros.

Por la representación de los trabajadores: Tres miembros a designar por la Comisión de empleados «Decathlon».

Alternativamente, y para el supuesto en el que no se pueda constituir la Comisión Paritaria con el número suficiente de miembros por parte de la representación de los trabajadores (en particular por motivos de movilidad funcional o geográfica), se constituiría por igual número de representantes de la empresa que de miembros por parte de la representación de los trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la autoridad laboral o judicial sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple por cada parte, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de acuerdos se requerirá como mínimo la presencia de más del 50 por 100 de los vocales por cada parte.

6. Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo las personas que deban actuar de moderador y secretario de actas. A las reuniones que celebre la Comisión podrán acudir, con voz pero sin voto, los expertos que las partes crean convenientes. Además, la Comisión mediará en todos aquellos asuntos atribuidos expresamente a la misma en el presente Convenio.

CAPÍTULO VII

Cuestiones variasArtículo 39. *Prendas de trabajo.*

La empresa estará obligada a entregar a los trabajadores dos prendas de trabajo por año y por trabajador, cuando éstas sean necesarias para la realización de su trabajo, con el correlativo deber de usarlas en la empresa.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Artículo 40. *Descuento por compras.*

A las compras de los trabajadores efectuadas en la empresa, se les aplicará un descuento del 10 por 100 sobre el precio de venta al público, excepto en los productos propios de la marca «Decathlon», en los que se aplicará un 20 por 100. En aquellos productos previamente rebajados, no se aplicará ninguna rebaja adicional.

Artículo 41. *Formación.*

Todo empleado se compromete a seguir las prácticas y formaciones obligatorias. Como formaciones obligatorias se entienden aquellas que hagan referencia a sus funciones habituales en la empresa. Dichas formaciones obligatorias serán siempre de carácter retribuido.

Además el trabajador dispondrá de los derechos de promoción y formación profesional según dispone el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 42.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la empresa, según su índole y circunstancia, serán calificadas como faltas leves, graves o muy graves:

Serán faltas leves:

1. Hacer compras a título personal con indumentaria de trabajo puesto o durante el horario de trabajo.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Serán faltas graves:

1. La reincidencia en más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
2. Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
3. Rechazar una tarea que se incluya definida en sus funciones.
4. Causar daño deliberadamente a las propiedades de la empresa.
5. Apropiarse a título personal de regalos de los proveedores.
6. Efectuar trabajos personales sin autorización previa del responsable.
7. Vender mercancías propias en el lugar de trabajo.
8. Ausencia de justificación de los permisos y licencias.
9. Mostrar una actitud injuriosa hacia el personal o la clientela.
10. Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o del equipo de trabajo.
11. Reñir en el recinto del establecimiento.
12. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes.
13. Fumar en zona donde no esté autorizado. Si dicha zona es considerada peligrosa, como las zonas de taller, de almacén o de armería, la falta se considerará muy grave.

Serán faltas muy graves:

1. La reincidencia en más de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
2. 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.

3. Falsificar facturas, vales de cambio, tarjetas de descuento y notas de reembolso de gastos de desplazamiento.

4. Consumir, llevarse o utilizar para fines personales mercancías y materiales de la empresa.

5. Introducir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo, salvo autorización expresa.

6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad o la falta de respeto y consideración a trabajadores y trabajadoras de la empresa.

7. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras de la empresa.

8. La introducción y consumo de estupefacientes.

Estos supuestos, en el caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica, y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además de falta muy grave, como abuso de la autoridad.

Artículo 43. *Comunicación previa.*

En caso de sanción o despido a un trabajador, y antes de que esto se produzca de forma efectiva, el Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado sindical, deberá ser informado. En cualquier caso el trabajador podrá solicitar la presencia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 44. *Sanciones máximas.*

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cincuenta días o despido.

Artículo 45. *Normas de procedimiento.*

Corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento del Comité o Delegados de Personal de la misma, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores.

Artículo 46. *Sanciones a la empresa.*

Las infracciones cometidas por la empresa serán sancionadas, según su naturaleza por la Autoridad competente, atendiendo a su gravedad.

El abuso de autoridad se pondrá por el trabajador afectado en conocimiento del Comité o Delegado de Personal, que lo denunciará, en su caso, ante la Autoridad competente.

Artículo 47. *Prescripción de las faltas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Disposiciones adicionales, transitorias y derogatoriasDisposición transitoria primera. *Movilidad funcional logística.*

Para los empleados que a la firma de este Convenio tienen la categoría profesional «operario de logística», siendo fijos en plantilla y encontrándose en curso de validación de los módulos de formación, se les facilitará en el plazo de tres meses la posibilidad de superar dichos módulos.

Los empleados que actualmente tengan superados los módulos de formación recibirán en concepto de atrasos desde el mes en que superaron dichos módulos, y nunca más allá de enero de 1999, la diferencia salarial de la categoría profesional correspondiente, con el consiguiente cambio de categoría.

Disposición transitoria segunda. *Programa formación logística.*

La dirección de la empresa junto con el Comité de Empresa del centro logístico de Matreiros acordarán los mecanismos que permitan hacer efectiva la disposición transitoria primera, así como el artículo 9 del presente

Convenio, poniéndolos en conocimiento de la Comisión de empleados de «Decathlon» según estipula el artículo 37.1

disposición adicional primera. *Pago de atrasos del Convenio.*

La adecuación del salario base pactado en el presente Convenio se producirá en el mes de julio de 1999. Los atrasos derivados de la aplicación del mismo se harán efectivos como máximo en la nómina del mes de agosto de 1999.

Disposición adicional segunda. *Cálculo vacaciones.*

El cómputo de las vacaciones se realizará por horas a disfrutar, en función de las horas trabajadas, siguiendo la proporción que se obtiene de las fórmulas de cálculo que se especifican a continuación:

(*) Año 1999: Veintitrés días, ocho horas/Mil ochocientas horas = 0,10222 horas.

(*) Año 2000: Veintitrés días, ocho horas/Mil setecientas noventa y dos horas = 0,10268 horas (*).

(*) Año 2001: Veintitrés días ocho horas/Mil setecientas ochenta y ocho horas = 0,10291 horas (*).

(*) Año 2002: Veintitrés días, ocho horas/Mil setecientas ochenta y cuatro horas = 0,10314 horas (*).

(*) Horas de vacaciones por cada hora trabajada.

Disposición adicional tercera. *Reglamento régimen interno.*

Se aprueba el reglamento de régimen interno, que se detalla en el anexo 2.

Disposición final primera. *Normativa supletoria.*

Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

ANEXO 1

Los salarios brutos de aplicación para 1999, por categoría, serán los siguientes:

Categoría	Salario base anual 1999 — Pesetas brutas	Salario base mensual 1999 por 12 mensualidades — Pesetas brutas	Precio hora tiempo parcial — Pesetas brutas
Grupo 1	3.690.000	307.500	1.876
Grupo 2	3.075.000	256.250	1.563
Grupo 3	1.968.000	164.000	1.000
Grupo 4	1.599.000	133.250	813
Grupo 5	1.414.500	117.875	719

Los rangos de primas, que son propios aplicables a cada puesto de trabajo, se recogen en el artículo 28.

Al precio hora al que se hace referencia en esta tabla, se le ha deducido 31/365 partes, como provisión necesaria del período de vacaciones. Dicho precio hora incluye la retribución de los catorce días festivos anuales estipulados por el Estatuto de los Trabajadores, por lo que los empleados a tiempo parcial deberán efectuar la totalidad de su base horaria, sin deducir de la misma el prorrateo en horas correspondientes a esos festivos.

ANEXO 2

Reglamento de régimen interno

I. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 1. *Disposiciones generales.*

La dirección asegura el cumplimiento de la normativa que regula la seguridad y salud en el trabajo.

La dirección asegura el respeto de las Leyes y Decretos de obligado cumplimiento a «Decathlon» para el conjunto de la empresa (Ley de Pre-

vencción de Riesgos Laborales —LPRL—; Reglamento de los Servicios de Prevención —Real Decreto 39/1997, de 17 de enero—; Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo —Señalización (Real Decreto 485/1997)—; Lugares de trabajo (Real Decreto 486/1997)—; Manipulación de cargas (Real Decreto 487/1997)—; Pantallas de visualización (Real Decreto 488/1997) y en particular este Reglamento.

Está dentro del interés de cada uno que, dentro de su función y su formación, preste atención para preservar su seguridad y salud, así como de la de los demás debido a sus actos o misiones en el trabajo.

Cuando las condiciones de trabajo que conciernan la seguridad y salud y con el fin de que cada uno participe en estas cuestiones se convocará una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud, a petición de al menos uno de sus miembros; no obstante la empresa con carácter subsidiario se reservará el derecho a convocarla si ninguno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud lo hace.

Las infracciones a la normativa de seguridad y salud serán objeto de sanción conforme a lo establecido en este Reglamento y en el Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo «Decathlon».

Artículo 2. *Salud.*

2.1 Bebidas alcohólicas: Está terminantemente prohibido introducir bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo, salvo autorización expresa. Está prohibido entrar o permanecer en el mismo en estado ebrio.

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

2.3 Vestuarios: El vestuario o armario individual puesto a disposición del personal para su aseo debe ser conservado en un estado de constante limpieza, y no utilizarse más que para el uso al que está destinado.

El acceso a los vestuarios está prohibido durante las horas de trabajo salvo autorización del responsable o del permanente.

En caso de que por motivos relacionados con la salud o la seguridad fuese necesario, la dirección se reserva la posibilidad de proceder, en presencia del asalariado (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.

Artículo 3. *Prevención y seguridad.*

3.1 Derecho de alerta: Cualquier asalariado debe alertar a su responsable sobre cualquier situación de trabajo que constituya un peligro grave e inminente para su salud o su vida. Cualquier defecto que se constate en los sistemas de protección, en las instalaciones o en el funcionamiento del material debe ser señalada.

3.2 Utilización de los equipos de protección individual: Cualquier asalariado tiene que utilizar los medios de protección individual o colectivos puestos a su disposición, y de respetar las consignas de seguridad particulares existentes a dicho efecto.

Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección de las máquinas o del equipo constituye una falta que puede comprometer la responsabilidad del interesado, y será objeto de la correspondiente sanción.

3.3 Material. Cada uno es personalmente responsable del material, de su buen estado y uso, así como de las máquinas que se le confían para la realización del trabajo. Queda prohibido el uso del material para fines diferentes de los estrictamente profesionales.

3.4 Intervenciones sobre aparatos o equipos. Está prohibido intervenir por propia iniciativa sobre cualquier máquina o aparato cuyo mantenimiento ha sido contratado con personal especializado.

3.5 Uso de aparatos y equipos. En particular, está prohibido:

Subirse a las estanterías.

Usar un carro eléctrico con conductor sin haber sido autorizado por el responsable para dicha conducción.

Conducir con un apilador o máquinas elevadoras con las horquillas a más de 30 cm del suelo, incluso si no lleva carga encima.

Usar un apilador o máquina elevadora para transporte de personas, o para su uso como elevador de personas.

Usar vehículos de la empresa sin autorización.

Cada empleado debe:

Respetar las consignas de utilización de un carro eléctrico con conductor.

Respetar la regla de prioridad del personal de a pie en el almacén.

3.6 Prevención contra incendio: La participación de cada uno en la prevención contra el incendio es un deber, no sólo para asegurar su propia seguridad, sino la del resto de empleados.

Está prohibido cambiar la situación de un extintor sin señalarlo al responsable.

Cada uno respeta y hace respetar las consignas de seguridad. No se bloquearán las puertas de socorro, ni se manipulará el material utilizado para sofocar incendios (extintores, BIES, exutorios, etc).

Artículo 4. *Accidentes.*

Cualquier accidente de trabajo que sufra un asalariado debe ser inmediatamente señalado al responsable o permanente, ya sea por el mismo o en su defecto por algún testigo.

El asalariado deberá facilitar los datos relativos al accidente, si no le es posible lo hará un testigo y en caso de baja médica ésta se hará llegar a Personal tan pronto como sea posible, para su posterior trámite y control.

Artículo 5. *Prevención médica.*

A cada asalariado, conforme a lo establecido en la ley, se le facilitará una revisión médica anual.

II. DISCIPLINA

Artículo 6. *Acceso a la empresa.*

Cada empleado debe llevar permanentemente la tarjeta de identificación de «Decathlon» y el «anorack», chaleco u otra prenda facilitada por la empresa, en estado constante de limpieza por medidas de higiene.

Artículo 7. *Horario de trabajo.*

Cada uno se compromete a respetar el horario de trabajo establecido. Cada responsable se reserva el derecho de modificar dichos horarios, respetando un plazo de prevención de quince días, excepto mutuo acuerdo.

Artículo 8. *Retrasos y ausencias.*

Los motivos que den lugar a un permiso o ausencia se comunicarán y justificarán con la máxima antelación posible.

Todo retraso o ausencia que tenga el carácter de urgente ha de ser justificado al responsable, cualquiera que sea el motivo, durante las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación. Todo retraso o ausencia injustificada será objeto de sanción.

Artículo 9. *Formación.*

«Decathlon» se esfuerza por asegurar una formación adecuada y adaptada a cada oficio. Cada empleado se compromete a participar en las formaciones en las que está inscrito. Toda formación de carácter obligatorio debe ser retribuida.

Artículo 10. *Inventarios y mudanzas.*

Los inventarios y las mudanzas son necesarias para el funcionamiento de la empresa. Es obligatoria la participación en los mismos.

Artículo 11. *Uso del material.*

Queda prohibido sustraer, consumir o utilizar objetos o material que pertenezcan a la empresa, así como enviar correspondencia a título personal y utilizar el teléfono para fines personales.

Cuando termine el contrato de trabajo, el asalariado debe, antes de dejar el centro, devolver los útiles de trabajo («cutter», chaleco, «anorack», etc.) y en general todo documento que posea que pertenezca a «Decathlon».

De no respetarse este compromiso se sancionará al empleado por el valor del útil o prenda no devuelta y/o, en su caso, se emprenderán las acciones legales oportunas.

Artículo 12. *Estacionamiento.*

Se podrá aparcar en las plazas debidamente autorizadas.

Artículo 13. *Obligación de discreción.*

La divulgación de información de naturaleza económica, comercial, financiera, organización del trabajo y del «saber hacer» que se tienen en

«Decathlon» está prohibida, exceptuando los representantes de los trabajadores, dentro de sus potestades legales.

Artículo 14. *Lucha contra la demarca.*

La lucha contra la demarca es un imperativo de toda empresa comercial. Cualquier deterioro accidental de la mercancía debe ser inmediatamente notificado.

Todo el personal debe respetar las consignas y procedimientos.

Si se da el caso de riegos particulares de robo y en el caso de desaparición de objetos que pertenezcan a «Decathlon», el trabajador estará obligado en condiciones que aseguren el respeto a la intimidad a mostrar el contenido de los bolsillos a petición de los responsables, siempre en presencia de un representante de los trabajadores.

En todo lo no previsto en este Reglamento de régimen interno, se estará a lo dispuesto en el Convenio «Decathlon», con vigencia desde el 1 de enero de 1999 hasta 31 de diciembre de 2002.

III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 15. *Disposiciones generales.*

Cualquier comportamiento considerado como falta por la empresa podrá, en función de su naturaleza y de su gravedad, ser objeto de una u otra de las siguientes sanciones.

Artículo 16. *Faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la empresa, según su índole y circunstancia, serán calificadas como faltas leves, graves o muy graves:

Serán faltas leves:

1. Hacer compras a título personal con indumentaria de trabajo puesto o durante el horario de trabajo.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Serán faltas graves:

1. La reincidencia en más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
2. Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
3. Rechazar una tarea que se incluya definida en sus funciones.
4. Causar daño deliberadamente a las propiedades de la empresa.
5. Apropiarse a título personal de regalos de los proveedores.
6. Efectuar trabajos personales sin autorización previa del responsable.
7. Vender mercancías propias en el lugar de trabajo.
8. Ausencia de justificación de los permisos y licencias.
9. Mostrar una actitud injuriosa hacia el personal o la clientela.
10. Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o del equipo de trabajo.
11. Reñir en el recinto del establecimiento.
12. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes.
13. Fumar en zona donde no esté autorizado. Si dicha zona es considerada peligrosa, como las zonas de taller, de almacén o de armería, la falta se considerará muy grave.

Serán faltas muy graves:

1. La reincidencia en más de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
2. 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.
3. Falsificar facturas, vales de cambio, tarjetas de descuento y notas de reembolso de gastos de desplazamiento.
4. Consumir, llevarse o utilizar para fines personales mercancías y materiales de la empresa.
5. Introducir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo, salvo autorización expresa.

6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad o la falta de respeto y consideración a trabajadores y trabajadoras de la empresa.

7. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras de la empresa.

8. La introducción y consumo de estupefacientes.

Estos supuestos, en el caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica, y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además de falta muy grave, como abuso de la autoridad.

Artículo 17. *Prescripción de las faltas.*

La prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores dependen de la gravedad de la misma:

Faltas leves: Prescribirán a los diez días.

Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.

Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 18. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso son:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cincuenta días o despido.

16462 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida (código de Convenio número 9904575), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1999, de una parte, por la Federación Nacional de Gremios de Maestros Sastres y Modistos, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FITEQA-CCOO y FIA-UGT, 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 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, 12 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE SASTRERÍA, CAMISERÍA, MODISTERÍA Y DEMÁS ACTIVIDADES AFINES A LA MEDIDA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todo el Estado español.

Artículo 2.

Ambas partes, con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos, de ámbito estatal, se comprometen

a no negociar y a oponerse en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de ámbito menor para las actividades de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades artesanas afines a la medida, lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con su personal.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta a las empresas dedicadas a la actividad de:

- A) Sastrería a medida.
- B) Modistería a medida.
- C) Camisería a medida.
- D) Demás actividades artesanas afines a la medida.

El presente Convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio comprende a la totalidad del personal incluido en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que los señalados en el artículo primero del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y finalizará el día 31 de diciembre de 1999. Mantendrán su vigencia los contenidos del articulado del presente Convenio, hasta que se alcancen acuerdos que los sustituyan.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a desarrollar, durante el año 1999, a ser posible antes del día 31 de diciembre, dicha negociación, se realizará en base a la adaptación de los contenidos del presente texto del Convenio Colectivo al texto general del Convenio de la Industria Textil y de la Confección para que, a la fecha indicada, se produzca la plena incorporación del sector de la Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida en el cuerpo del Convenio Sectorial de la Industria Textil-Confección.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y en los términos expresados en la cláusula adicional, se llevará a cabo el proceso de conversaciones entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo con la representación empresarial del sector Textil-Confección (Consejo Intertextil), a fin de proceder en la forma que se acuerde, en su caso, por las partes anteriormente mencionadas, a la integración del sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida, en el cuerpo del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección.

La denuncia del Convenio Colectivo podrá efectuarla cualquiera de las partes dentro de los dos últimos meses de vigencia del Convenio, por escrito.

Artículo 6. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio, superen el nivel total de éstos. En caso contrario se consideran absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo.

Artículo 7. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam». Entre esta situación se incluyen:

- A) Los sistemas o regímenes complementarios de jubilaciones que pudieran tener establecidas las empresas afectadas por este Convenio.
- B) Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, consideradas con carácter personal y en cuantía líquida.

Artículo 7 bis. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio de jubilación para el personal afectado por el Convenio de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida cuando se efectúe la misma un año antes de la edad reglamentaria, hoy sesenta y cinco años. El antes mencionado premio a la jubilación consistirá en el abono, por parte de la empresa al trabajador, de 84.000 pesetas.