

3139

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa Decathlon España, S.A.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Empresa Decathlon España, S.A. (Código de Convenio n.º 9011522), que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 28 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DECATHLON ESPAÑA S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio obliga a la empresa Decathlon España, S.A. 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.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

- a. Las personas a las que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- b. Las personas que ocupen cargos comprendidos en el grupo profesional 1.
- c. Las personas que ocupen cargos comprendidos en el grupo profesional 2, que quedarán excluidas a los únicos efectos de salario, jornada y preaviso previstos en el presente Convenio.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2003.

Artículo 4.º *Denuncia y prórroga.*

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.º *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible. 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.º *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, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7.º *Absorción y compensación de mejoras.*

Durante la vigencia del presente Convenio las mejoras económicas no serán compensables ni absorbibles, salvo para el año 2003, en el que la empresa podrá absorber y compensar el incremento salarial pactado para dicho año con la mejora voluntaria que se hubiera podido producir desde el 1 de enero de 2003.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 8.º *Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa serán clasificados en grupos o niveles profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable y adaptada a la especial actividad de la Empresa, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y adecuada retribución de los trabajadores.

Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio. A título de referencia se establece un resumen de los mismos en el Anexo II del presente Convenio.

El encuadramiento de los trabajadores en la estructura profesional pactada y la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo o nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Formación, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores antes mencionados se tendrá en cuenta:

Formación (E): Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir la prestación laboral pactada, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión u ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación de las funciones desarrolladas por las personas sobre las que se ejerce el mando, las características del colectivo y el número de personas del mismo.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea y puesto encomendados.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados conforme a los grupos o niveles que a continuación se relacionan, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y atendiendo a las tareas y cualificación más representativas que desarrollen:

Grupo o Nivel 1.—Se incluyen en este grupo o nivel aquellos puestos que requieren una formación de titulado superior o equivalente, completada con una dilatada experiencia profesional. La experiencia adquirida en el desempeño de funciones y tareas correspondientes a otros grupos profesionales de menor cualificación, junto con la formación recibida, pue-

den compensar y homologar la titulación correspondiente para el desempeño de las tareas encomendadas.

Se trata de puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios ámbitos de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión por lo menos a Dirección General.

Participan en la definición de las estrategias de la empresa y desarrolla, por tanto, un alto grado de iniciativa. Dirige, en todos los casos, un equipo humano de trabajo.

Grupo o Nivel 2.—Se incluyen en este grupo o nivel a empleados que, con un alto nivel de formación, deciden autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de las estrategias fijadas por sus superiores jerárquicos. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultados para fijar directrices, por todo lo cual se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. Ejercen, por delegación de sus superiores jerárquicos, su responsabilidad sobre un área funcional, zona de producción, distribución o logística. Tienen bajo su dependencia un equipo humano de trabajo de cuya organización y formación se responsabilizan dentro de la política de Recursos Humanos de la Compañía y bajo las pautas emanadas de la Dirección. Tienen acceso y utilizan información privilegiada de la empresa.

Grupo o Nivel 3.—Incluye aquellos puestos que, requiriendo una formación equivalente a titulación académica de grado medio y una dilatada experiencia profesional, sus funciones consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y un grado medio de experiencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada y, en determinados casos, pueden dirigir un equipo humano de trabajo. En el desempeño de su trabajo necesitan identificar la información que se requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. Tienen acceso y emplean confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo o Nivel 4.—Incluye aquellos puestos en los que precisando de formación básica o, en su caso, de grado medio, completada con formación específica de carácter profesional que proporcione un conocimiento total del oficio o profesión, se realizan funciones con un margen medio de autonomía que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Definen la concepción global de las tareas con su inmediato superior jerárquico, que les asiste y asesora durante la realización de las mismas, verificando su resultado final. En consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de equipos humanos.

Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo o Nivel 5.—Personal que desarrolla alguna, en ningún caso todas, de las funciones previstas para el grupo o nivel superior. Incluye, asimismo, al personal de iniciación en el oficio.

Se incluyen todas aquellas funciones consistentes en la ejecución de operaciones en las que el trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan sólo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata.

Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Artículo 9.º *Movilidad funcional.*

El ejercicio de la movilidad funcional se efectuará conforme a lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que a los efectos del ejercicio de la misma los grupos profesionales previstos

en el artículo anterior cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del citado Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores por un periodo 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.

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 18 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.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 10.º *Contratación indefinida.*

La empresa se compromete a transformar en indefinidos, en aquellos centros que tengan más de un año de antigüedad, el 80% del volumen de horas semanales correspondientes a la semana de más baja actividad del año.

Dicho compromiso se cumplirá tanto con transformación de contratos temporales de empleados ya pertenecientes a la plantilla como con contratación externa.

Artículo 11.º *Contratos con empresas de trabajo temporal.*

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 la Ley, lo hará por un plazo máximo de treinta días laborales.

Artículo 12.º *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para el grupo II, 4 meses para el grupo III y de 30 días naturales para el resto de los grupos profesionales.

En el supuesto de que el contrato tuviera prevista una duración inicial inferior a 2 meses el período de prueba no podrá superar un 50% de la duración inicialmente prevista de dicho contrato, con un mínimo de 15 días.

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 sean las mismas que las desempeñadas con anterioridad.

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

Artículo 13.º *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento por el trabajador de la obligación de preavisar en el plazo previsto en el párrafo anterior dará derecho al empresario a descontar de la liquidación 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.º *Contratos 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 semanal y 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.

En cuanto al contrato para obra y servicio determinado se suscribirá para la realización de tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo sea en principio de duración incierta.

Artículo 15.º *Contrato en prácticas.*

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

La retribución básica de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contrato será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo que realice.

Artículo 16.º *Contrato a tiempo parcial.*

En los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, al mes o al año, así como su distribución en los términos del presente Convenio.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán una jornada mínima diaria de 4 horas los días que trabajen, salvo en aquellos casos excepcionales de reunión en el centro de trabajo convocada por la empresa, con un máximo de 2 al año.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores con los que se suscriba un pacto de horas complementarias será de 15 horas en cómputo semanal.

En cuanto al pacto de horas complementarias, sólo realizable con trabajadores cuyo contrato tenga carácter indefinido, se estará a lo que disponga el convenio colectivo provincial correspondiente y, en su defecto, podrá alcanzar el 30% de las horas ordinarias contratadas. Este pacto será voluntario por parte del trabajador. Para que sean exigibles, la empresa deberá comunicar al trabajador con un preaviso de siete días la realización de dichas horas.

Las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año natural en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que su realización supere el 50% de la jornada ordinaria contratada en cómputo semanal, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador, previa comunicación a la empresa y acreditación suficiente, podrá dejar en suspenso el pacto de horas complementarias en los siguientes supuestos:

Realización de estudios oficiales, durante todo el tiempo de duración de los mismos.

Exámenes, hasta un máximo de 7 días anteriores a la realización de cada examen.

Enfermedad grave, operación o fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 7 días posteriores al evento.

Por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo, durante el tiempo de vigencia de éste último.

En cualquier caso, el trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, por causa de estudios o por simple acuerdo con la empresa.

A los dos años consecutivos de realización de horas complementarias el trabajador podrá solicitar la consolidación del 30% de la media de las horas complementarias trabajadas así como el 50% de la media de las realizadas en los siguientes 2 años.

CAPÍTULO IV

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 17.º *Jornada ordinaria.*

La jornada máxima anual para el año 2003 se establece en 1782 horas de trabajo efectivo.

Para años posteriores la jornada máxima será de 1780 horas de trabajo efectivo para el año 2004 y 1778 horas para el año 2005.

Artículo 18.º *Descansos en jornada.*

En las jornadas continuadas de 8 o más horas de duración, habrá un descanso de 25 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo, siendo de 15 minutos en las jornadas de 5 horas continuadas, 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.

Los trabajadores que participen en mudanzas, inventarios o balances en momentos de no apertura al público, tendrán derecho a media hora de descanso para comida, la cual será a cargo de la empresa. Dicho descanso absorberá otros posibles descansos, siendo considerado tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19.º *Distribución de la jornada.*

La jornada se entiende con carácter general de lunes a domingo, incluyendo aquellos domingos y festivos habilitados como de apertura por cada Comunidad Autónoma.

Sin embargo, aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la firma del presente Convenio, no tendrán obligación, salvo pacto distinto, de trabajar esos días, manteniendo dicho derecho «ad personam».

En atención a la especial actividad de la empresa y a las necesidades derivadas de las cargas de trabajo y en aras de una mayor racionalización de los plannings de trabajo, se establece una distribución irregular de la jornada de trabajo que no será realizada por los trabajadores a tiempo completo salvo acuerdo expreso en tal sentido. Las trabajadoras embarazadas y los trabajadores con hijos menores de seis años podrán dejarla sin efecto cuando la vinieran realizando.

Dicha jornada irregular, de existir acuerdo con el trabajador, podrá superar ocasionalmente la jornada de 9 horas diarias, respetando la jornada máxima establecida en el artículo 17 anterior así como los descansos establecidos legalmente, sobre la base de los siguientes criterios:

1. La empresa comunicará a cada trabajador su planning horario trimestral (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre) con una antelación de 7 días al inicio del trimestre natural. Dicha previsión trimestral podrá ser modificada por circunstancias imprevistas siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador.

2. La jornada irregular no podrá dar lugar a un incremento superior al 40% de la base semanal, con el límite de 45 horas semanales, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. Los excesos de jornada, sobre la base en módulo semanal, serán compensados dentro del trimestre, antes o después de su realización, de manera que a la finalización del trimestre no se supere esa base en módulo medio semanal en cómputo trimestral.

4. De producirse excesos en el tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual, computado de 1 de enero a 31 de diciembre, se compensarán a razón de una hora de descanso por cada hora de exceso de la jornada anual efectiva, a disfrutar de mutuo acuerdo dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización del cómputo, procurando igualmente ambas partes que dichas horas de descanso no coincidan con períodos punta de producción.

Artículo 20.º *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de dos días a la semana, siendo preferiblemente uno de ellos en domingo.

Todos los empleados gozarán de un descanso semanal en dos fines de semana completos (sábado y domingo) por año, organizado a turnos, fuera del período vacacional siempre que las circunstancias lo permitan y sin perjudicar la continuidad del servicio al cliente.

Artículo 21.º *Trabajo en domingo y festivos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a no trabajar más del 70% de los domingos y festivos de apertura comercial autorizada anualmente, con un máximo de 15 domingos y festivos trabajados, salvo adscripción voluntaria del propio trabajador.

Cada hora trabajada en domingos o festivos será retribuida con un recargo del 50% del salario bruto anual dividido por la jornada anual.

Los trabajadores que no tengan obligación de trabajar en domingos y festivos para los que, por tanto, el trabajo en dichos días resulte voluntario, tendrán derecho a percibir, adicionalmente al recargo señalado en

el párrafo anterior, un complemento por trabajo voluntario en domingos y festivos equivalente a un recargo del 50% del salario bruto anual dividido por la jornada anual por hora trabajada en dichos días.

A efectos de retribución, se considerará domingo o festivo desde las 22'00 horas del día previo hasta las 6'00 horas del día posterior al mismo.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en el trimestre, del cómputo medio de la base semanal del contrato.

Dichas horas se abonarán a razón de 15 € para los grupos II y III y 13€ para el resto. En ningún caso computarán de cara a la jornada máxima anual prevista en el artículo 17 del presente Convenio.

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

Artículo 23. *Trabajo nocturno.*

Tendrán consideración de horas nocturnas las realizadas entre las 22'00 y las 6'00 horas.

El personal cuya jornada laboral coincida total o parcialmente con el horario nocturno establecido en este artículo, percibirá una compensación adicional equivalente al 25% 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.

Igualmente, tendrán derecho a la compensación adicional recogida en el artículo 21 anterior, los trabajadores que desarrollen su jornada en más de media hora en horario nocturno de día considerado como festivo.

En caso de desarrollo de la actividad, en un horario en el que concurren dos o más circunstancias con distinta consideración económica (festivo, nocturno, etc.), la empresa estará obligada a compensar adicionalmente la misma sobre la base del concepto más caro de los que concurren.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán anualmente de un período retribuido de vacaciones de 23 días laborales. De ellos, once se podrán tomar entre Junio y Septiembre.

El trabajador que, con al menos un año de antigüedad en la empresa, disfrutase menos de esos once días de vacaciones en el período Junio-Septiembre, por causas imputables de la empresa, disfrutará de un día más de vacaciones.

Para aquellos empleados con contratos a tiempo parcial, el cómputo de vacaciones se calculará teniendo en cuenta las horas efectivamente trabajadas en proporción a un tiempo completo. En todo caso, se computará en base a la media de las horas efectivamente trabajadas.

En el supuesto de incapacidad laboral por accidente grave u hospitalización durante el período de disfrute de vacaciones, se interrumpirá éste, disfrutándose los días restantes en otro período, de mutuo acuerdo con la empresa.

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 (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 aquellos, los calendarios de vacaciones estacionales.

Artículo 25. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida (copiar párrafo del artículo 46 de ET).

CAPÍTULO V

Permisos y licencias

Artículo 26. *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 24 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 bajo cualquier creencia que surta efectos civiles: 15 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 concurren.

c) Enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad : 3 días ampliables hasta 5 cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento fuera de su provincia o isla de residencia.

d) Traslado de domicilio: 1 día.

e) Nacimiento de hijo: 3 días laborables ampliables hasta 5 cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento fuera de su provincia o isla de residencia.

f) Por boda de hijos, hermanos o padres: 1 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 nueve meses, 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.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

Además de las actualmente establecidas los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta 15 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 28. *Maternidad y excedencia.*

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

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.

En el periodo inmediatamente posterior a las 16 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.

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.

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.

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

Artículo 29. *Excedencia por cargos sindicales.*

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

Artículo 30. *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 al 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.

Artículo 31. *Excedencia 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 14 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 VI

Retribuciones

Artículo 32. *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 I.

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, es decir, para los años 2003, 2004 y 2005, los salarios bases experimentarán un incremento del 130% del IPC oficial previsto para cada uno de dichos años. Dicho incremento para el año 2003 se encuentra ya reflejado en el Anexo I.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara, a 31 de diciembre de cada uno de dichos años, un incremento superior al aplicado por la empresa para dicho año, se efectuará una revisión salarial por la diferencia al IPC real tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con el consiguiente pago de atrasos.

Artículo 33. *Gratificaciones periódicas fijas.*

Se pacta expresamente el prorrateo de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades del año. Su importe, en todo caso, está expresamente incluido en el salario bruto anual fijado para cada año de vigencia del convenio conforme a las tablas salariales que contiene el Anexo I, sin que se devengue cantidad adicional a la que consta en las citadas tablas por el concepto de gratificación periódica fija o paga extraordinaria.

Artículo 34. *Primas.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la prima a partir de su tercer mes en la empresa. No obstante, si el trabajador hubiera permanecido en la empresa al menos tres meses dentro de los últimos doce meses, tendrá acceso inmediato al sistema de prima.

El sistema de primas para el año 2003 se regirá según las tablas que a continuación se adjuntan.

En cualquier caso el porcentaje de prima variable es propio del puesto de trabajo ocupado reflejado en las tablas adjuntas y los rangos de primas pueden ser distintos para diferentes puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

34.1 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/o de caja.	0 a 15%: Realización de objetivos tienda. 0 a 5%: Errores de caja.	Tabla de objetivos.
Azafata/o de recepción.	0 a 20%: Realización de objetivos tienda.	Tabla de objetivos.
Responsable de sección.	0 a 10%: Realización de objetivos de sección. 0 a 20%: Realización de objetivos de tienda.	Tabla de objetivos.
Vendedor Deportista.	0 a 5%: Realización de objetivos de sección. 0 a 15%: Realización de objetivos de tienda.	Tabla de objetivos.
Técnico de taller.	0 a 20%: Realización de objetivos tienda.	Tabla de objetivos.
Responsable cajas.	0 a 20%: Realización de objetivos tienda. 0 a 5%: Errores de caja. 0 a 5%: Realización objetivos RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Tabla de objetivos.
Organizador de explotación.	0 a 20%: Realización de objetivos tienda. 0 a 10%: Realización objetivos RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Tabla de objetivos.

Los 3 primeros meses solo existe una tabla CA global tienda.

A partir del 4.º mes esta tabla (CA) puede ser revisada, según el ritmo de CA constatado durante los 3 primeros meses. Es también a partir del 4.º 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. Por RBE, Resultado Bruto Explotación.

34.2 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/o de caja.	0 a 15%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Prima sobre errores de caja.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Azafata/o de recepción.	0 a 20%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Vendedor deportista.	0 a 15%: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 15% 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%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15% de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Técnico de taller.	0 a 20%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Responsable de sección.	0 a 15%: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 15% 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%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 10%: Prima RBE Global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable de taller.	0 a 15%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Progresión del resultado de la tienda sin inflación: 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 10%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable Caja.	0 a 15%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Prima sobre errores de caja. 0 a 10%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga + estado de primas de cajas.
Organizador de Explotación.	0 a 15%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 15%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.
Organizador de Explotación y responsable cajas.	0 a 15%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Prima sobre errores de caja. 0 a 10%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + 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% 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: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13. 1/4: Progresión de la CA de la sección de todas las tiendas comparables sin inflación: 15% 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: Prima RBE global país. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.

Prima progresión resultado=

$$\frac{1/3 \text{ mejora resultado del mes sin inflación} + 5\% \text{ resultado mes}}{\text{Suma salarios mes}}$$

Léxico:

Por CE se designa la cuenta de explotación.

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

34.3 Sistema de primas aplicable a tiendas con más de 6 años de actividad:

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

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Azafata/o de caja.	0 a 15%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Prima sobre errores de caja.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Azafata/o de Recepción.	0 a 20%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Vendedor deportista.	0 a 15%: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 10% 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%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10% de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Técnico de taller.	0 a 20%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior.
Responsable de sección.	0 a 15%: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 10% 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%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10% de progresión da el máximo de prima. 0 a 10%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable de taller.	0 a 15%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Progresión del resultado de la tienda sin inflación: 10% de progresión da el máximo de prima. 0 a 10%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable Caja.	0 a 15%: Progresión del n.º de clientes de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Prima sobre errores de caja. 0 a 10%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga + estado de primas de cajas.
Organizador de Explotación.	0 a 15%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10% de progresión da el máximo de prima. 0 a 15%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.
Organizador de Explotación y responsable cajas.	0 a 15%: Progresión de la CA de la tienda sin inflación. 10% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5%: Prima sobre errores de caja. 0 a 10%: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regularización en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Ce mensual del mes precedente al mes de paga.

Prima progresión resultado=

$$\frac{1/3 \text{ mejora resultado del mes sin inflación} + 5\% \text{ resultado mes}}{\text{Suma salarios mes}}$$

Léxico:

Por CE se designa la cuenta de explotación.

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

34.4 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% Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 10% Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.
Resp. Sección logística.	0 a 15% Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 15% Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.
Responsable explotación almacén.	0 a 15% Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15% de progresión da el máximo de prima . 0 a 15% Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
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. Mes a mes con regularización en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + Tabla de objetivos CA de las nuevas tiendas + tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA.

34.5 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
Técnico almacén Producción.	0 a 10% Crecimiento margen caja Sociedad producto Decathlon. 10% de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10% Prima RBE global País Producción. Mes a mes, con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
RST Responsable Subcontratista.	0 a 10% Crecimiento DDA de CA sin inflación de la zona de producción. 20% crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10% Crecimiento DDA del resultado de la zona de producción hasta alcanzar ratio de seguridad-25%- (luego máximo de prima). 20% 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 15 %: Crecimiento margen caja Sociedad producto Decathlon. 10% de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 15 %: Prima RBE global País Producción. Mes a mes, con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.

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

34.6 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.	2/4 Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 2/4 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.
Expansión.	1/3: Progresión de la CA sin inflación de las tiendas comparables de la región. 15% 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.

34.7 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.	2/4 Progresión de CA sin inflación de las tiendas del país. Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 2/4 Progresión de resultado de las tiendas del país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + Tabla de objetivos de CA de las tiendas del país.

Artículo 35. *Comisión Paritaria de Primas.*

Para los años 2004 y 2005 el sistema de primas se negociará con carácter anual por una comisión paritaria constituida de la manera siguiente:

Por la empresa: 6 miembros.

Por la representación de los trabajadores: 6 miembros elegidos de entre la comisión negociadora firmantes del Convenio.

Dicha comisión se reunirá durante el primer trimestre de cada año y sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada parte.

Para la validez de los acuerdos se requerirá como mínimo la presencia de más del 50% de los miembros de cada parte.

En el caso de no obtenerse acuerdo, se prorrogará automáticamente el sistema de primas vigente el año anterior.

Artículo 36. *Reembolso de gastos.*

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
Desayuno individual fuera del lugar habitual de trabajo.	3 € por persona máximo. 3,80 € para desplazamientos a Francia.
Comida individual fuera del lugar habitual de trabajo.	11 € por persona máximo. 11 € para desplazamientos a Francia.
Cena individual fuera del lugar habitual de trabajo.	13 € por persona máximo. 13,50 € para desplazamientos a Francia.
Forfait diario.	24 € por persona máximo. 28,30 € para desplazamientos a 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 Km.	Vehículo propio.	Vehículo propio.
Si 200 < D < 50 km.	X	X (3 personas y +).

El kilometraje cuenta a partir del lugar habitual de trabajo y solo 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 Km/día	0,25 €/KM
si D > 200 Km/día	Coche de alquiler

La Empresa tiene concertado 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.

Artículo 37. *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. Éste será efectivo en 48 horas.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 38. *Incapacidad temporal.*

Se establece un complemento a cargo de la empresa, sobre el subsidio reglamentario, que garantice el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja por incapacidad, ya sea por enfermedad común o accidente de trabajo, con el límite de 12 meses, prorrogable por otros 6 meses. La empresa tendrá la facultad de realizar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja I.T, 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 39. *Ayuda a la maternidad.*

En caso de nacimiento o adopción la empresa entregará un vale de compra por un importe de 225 euros.

Artículo 40. *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 6.010 euros, 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 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.

Artículo 41. *Prendas de trabajo.*

La empresa estará obligada a entregar a los trabajadores prendas de trabajo por año y por trabajador, cuando éstas sean necesarias, en 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 42. *Descuento por compras.*

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

Artículo 43. *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

Representación colectiva

Artículo 44. *Comité intercentros.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se constituirá un Comité Intercentros cuya composición y funciones serán acordadas por la Mesa negociadora del presente Convenio.

Artículo 45. *Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación.*

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: 3 miembros:

Don Juan Manuel Delgado.
Don Miguel Ruiz.
Don Ferrán Rafols.

Por la representación de los trabajadores: 3 miembros, los cuales serán designados por la Representación de los Trabajadores y comunicados a la empresa.

Suplentes:

Por la empresa: 3 miembros a designar por la Representación de la empresa.

Por la representación de los trabajadores: 3 miembros a designar por la Representación de los Trabajadores y comunicados igualmente a la empresa.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días.

Serán funciones de esta comisión paritaria ejercer funciones de arbitraje y mediación en cuantas cuestiones sean sometidas por las partes a su consideración y vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

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.

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

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 X

Salud laboral

Artículo 46. *Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan su adhesión al Acuerdo de Solución extrajudicial de conflictos (ASEC).

Artículo 47. *Principios generales.*

La empresa velará por el cumplimiento y observancia de lo previsto en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y a tal fin colaborará activamente con la representación de los trabajadores especializada en la materia.

Artículo 48. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención serán designados de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Son funciones de Delegados de Prevención promover en la Empresa la observancia y general aplicación de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y de todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

Asimismo, conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o integridad física de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

Además, velarán especialmente por la identificación de aquellos trabajos que tengan o revistan riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 49.

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.

3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.

4. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. Utilizar teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

7. No cursar en tiempo oportuna la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

8. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

9. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, fiscales o de domiciliación bancaria.

Serán faltas Graves:

1. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

2. Los retrasos no justificados superiores a 30 minutos en el periodo de un mes.

3. La ausencia al trabajo sin la debida justificación o causa justificada de un día al mes o de dos días en un período de seis meses

4. Causar daño, utilizar indebidamente o apropiarse de efectos, herramientas o útiles 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. Efectuar a terceros y familiares descuentos no autorizados expresamente. Según el valor de los descuentos esta falta podría llegar a ser calificada de muy grave.

9. Ausencia de justificación de los permisos y licencias.

10. Mostrar una actitud injuriosa hacia el personal o la clientela.

11. Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o del equipo de trabajo e incumplir, con carácter general, las normas de seguridad establecidas en la Compañía, salvo que la entidad del incumplimiento o el daño derivado del mismo hiciera calificable la conducta como falta muy grave

12. Las ofensas verbales o físicas en el recinto del establecimiento.

13. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes.

14. Fumar en zona donde no esté autorizado.

15. Utilizar los ordenadores y los medios de comunicación facilitados por la empresa para usos distintos para los que se han habilitado, incluyendo el correo electrónico, salvo que la entidad del incumplimiento hiciera calificables la conducta como muy grave.

Serán faltas Muy Graves:

1. La reincidencia en 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, así como el uso indebido de los cheques regalo o su apropiación.

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. 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.

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.

9. La ausencia al trabajo sin la debida justificación o causa justificada de más de un día al mes.

10. 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. Obtención de beneficio particular en el trato con proveedores. Aceptación de Regalos de colaboradores externos de la empresa.

11. La simulación de enfermedad o accidente.

12. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

13. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

14. Reincidencia en el préstamo de tarjeta descuentos a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de descuentos concedidos al personal.

15. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

16. La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

17. La transgresión de las normas de confidencialidad y la apropiación o utilización indebida de información recibida en o como consecuencia del trabajo.

18. El incumplimiento de obligaciones referidas a materiales calificados como especialmente peligrosos.

19. El incumplimiento de la realización de los controles de stock establecidos o que se pudieran establecer, así como el falseamiento de los datos correspondientes a dichos controles.

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 50. *Comunicación previa.*

En caso de sanción de carácter muy grave 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 51. *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 52. *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 53. *Prescripción de las faltas.*

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

Disposiciones transitorias.

Dadas las fechas de firma del presente Convenio Colectivo y las dificultades de adaptación de la organización de la Empresa al nuevo sistema de planificación de jornada previsto en el artículo 21 del mismo, dada la proximidad de la campaña navideña, ambas partes convienen que el sistema de planificación trimestral previsto en el citado artículo 21 entrará en vigor en el segundo trimestre del año 2004, garantizándose su correcta aplicación a partir de dicho momento y quedando subsistente, hasta entonces, el sistema previsto en el anterior Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial 2003

	Salario base anual (Con inclusión de pagas extra) — Euros	Salario base mensual (Con inclusión de pagas extras) — Euros	Precio hora tiempo parcial (Con inclusión de pagas extras) — Euros
Grupo 2	21.062,64	1.755,22	10,82
Grupo 3	13.480,09	1.123,34	6,92
Grupo 4	10.952,57	912,71	5,62
Grupo 5	9.688,82	807,40	4,98

Al precio hora al que se hace referencia en esta tabla, se le ha deducido 31/365 partes, como provisión necesaria del periodo de vacaciones. Dicho precio hora incluye la retribución de los 14 días festivos anuales estipulados por el estatuto de los trabajadores. Por ello, los empleados a tiempo parcial deberán efectuar la totalidad de su base horaria sin detracer de la misma el prorrateo en horas correspondientes a esos festivos.

ANEXO II

Denominaciones	Grupo
RESPONSABLE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO REGIÓN ..	2
DIRECTOR ALMACÉN	2
DIRECTOR DE TIENDA	2
DIRECTOR DE VENTAS	2
CONTROL DE GESTIÓN	2
DIRECTOR MARKETING Y COMUNICACIÓN	2
RESPONSABLE CONTROL DE GESTIÓN	2
RESPONSABLE RELACIONES LABORALES PAIS	2
RESPONSABLE FORMACIÓN PAÍS	2
JEFE DE GRUPO INFORMÁTICA	2
RESPONSABLE RECURSOS HUMANOS REGION	2
RESPONSABLE FORMACIÓN	2
RESPONSABLE OBRAS	2
JURISTA	3
JURISTA SOCIAL	3
ASISTENTE DE DIRECCIÓN	3
CONTABLE CENTRAL DE COMPRAS	3
RESPONSABLE COMUNICACIÓN ESCRITA	3
EXPANSIÓN	3
RESPONSABLE COMPRA INFORMÁTICA	3
DSN DIRECTOR DEPORTE	3
INGENIERO EXPLOTACIÓN INFORMÁTICA	3
OBRAS	3
ORGANIZADOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	3
RESPONSABLE UNIVERSO CAJA RECEPCIÓN	3
ORGANIZADOR SEGURIDAD EXPLOTACIÓN TIENDA	3
RESPONSABLE FORMACIÓN REGION	3
RESPONSABLE GESTIÓN DE PERSONAL REGIÓN	3
RESPONSABLE MUELLE TRANSPORTE	3
TESORERO	3
PRODUCTION LEADER TÉCNICO	3
RESPONSABLE UNIVERSO LOGÍSTICA	3
RESPONSABLE UNIVERSO	3
RESPONSABLE ACTIVIDAD MUELLE	3
RESPONSABLE ACTIVIDAD UNIVERSO	3
AZAFATA/O CAJA RECEPCION	4
OPERARIO TÉCNICO BULTOS	4
RESPONSABLE DEPORTE	4
TÉCNICO(A) TALLER	4
TÉCNICO EXPLOTACIÓN INFORMÁTICA	4
VENDEDOR(A) DEPORTIVO(A)	4
AGENTE DE VENTA/ RESERVA	4
ADMINISTRATIVO	4
OPERARIO LOGÍSTICA	5
AYUDANTE	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5