

Paga de Pascua estándar.
Paga de verano estándar.
Paga de Navidad estándar.
Paga de vacaciones estándar.

Premio de vacaciones estándar.
Retribuciones voluntarias que tengan carácter fijo.
El resultante será incrementado en un 75 por 100.

Forma de cálculo

Horas extras taller:

$$\frac{(\text{Antigüedad} \times 14,25) + (\text{V. fest.} \times 37) + (\text{V. fest.} \times 66) + (\text{Promo. dest.} \times \text{año anterior} \times 2 \times \text{promedio horas mes}) + \frac{(\text{Promedio destajo año anterior} \times \text{Promedio horas (165 mes)} + \text{Antigüedad} + \text{V. fest.} \times 5,5)}{30}}{30} \times (\text{bienios y trienios})$$

Horas anuales

Horas extras empleados:

$$\frac{(\text{Jornada estándar} + \text{R. V. estándar}) \times 13 + (\text{Antigüedad} \times 14,25) + \frac{(\text{Jorn. estándar} \times 37)}{30} + \frac{(\text{Jorn. est.} + \text{R.V. est.} + \text{ant. est.})}{30}}{30} \times (\text{bienios} + \text{trienios})$$

Horas anuales

1244

RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «A. D. D. Artículos Deportivos Decathlon, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «A. D. D. Artículos Deportivos Decathlon, Sociedad Anónima» (número de código 9011522), que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, 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 acuerda:

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, 23 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**«A. D. D. ARTÍCULOS DEPORTIVOS DECATHLON,
SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio obliga a la empresa «A. D. D. Artículos Deportivos Decathlon, 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 día siguiente al de su firma, con las excepciones que se prevén en su articulado, finalizando el 31 de diciembre de 1998.

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.*

Las mejoras económicas que se implantan en el presente Convenio, así como las voluntarias que en lo sucesivo se establezcan, podrán ser absorbidas hasta donde alcance con los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en un futuro.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgada la empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

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: Director general, Director 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: Director financiero, Director de Informática, responsable de Comunicación, responsable de Recursos Humanos, responsable de logística, responsable de control de gestión, responsable de organización, responsable de proyecto Info, Director de tienda, responsable de almacén de logística, responsable administrativo regional, responsable de expansión.

Director de tienda o de departamento: Es la persona que, a las órdenes 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 inducen 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: Responsable de sección, responsable de sección logística de almacén, RST analista programador, Contable, Abogados, Asistente, Obras, Tesorero, responsable de explotación, responsable de cajas.

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.

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 diver-

sas áreas del taller. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya reparación o preparación 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.

Grupo 5: Cargos que requieren conocimientos a nivel 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, Administrativo, ayudantes.

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.

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.

Artículo 9. *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 10. *Aplicación de la 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 11. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de cuatro meses para los grupos I, II y III y de quince días laborables 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 12. *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 13. *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 previstos 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, 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.

13.A) Contratos formativos: Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, según redacción dada por Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, o disposición que le sustituya:

a) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por IT 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.

13.B) Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes o al año para los que se contrata al trabajador. Igualmente, se hará mención en el contrato al período de tiempo dentro del cual los servicios contratados deberán prestarse.

Ambas partes negociadoras se comprometen a desarrollar un modelo de contrato anual por horas, con garantía mínima de horas semanales.

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.

13.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 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 el 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.

Artículo 14. *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 y excedenciasArtículo 15. *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.

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

En las jornadas continuadas de cinco o más horas de duración habrá un descanso de quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo 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.

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.

Artículo 16. *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.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda que durante la vigencia de este Convenio no se realizarán horas extraordinarias que no sean las estructurales.

En todo caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria según pactado en contrato o variación correspondiente.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a razón de 2.000 pesetas por cada hora de exceso.

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

Artículo 18. *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 19. *Vacaciones.*

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

Si el trabajador se toma una semana de vacaciones (siete días) en período de baja actividad (febrero a mayo) tendrá derecho a un día natural, más de vacaciones anuales.

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).

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 20. *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 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 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: Dos días, ampliables hasta cuatro 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: Dos 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 por 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.

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 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 21. *Excedencia por maternidad.*

La maternidad de la mujer trabajadora se registrará 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 por un plazo no superior a un año.

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 ellos podrá ejercitar este derecho.

En el caso de mujer embarazada, y a partir de su quinto mes, 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 22. *Excedencia por cargos sindicales.*

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

Artículo 23. *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 hubiera 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 24. *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 segundo o quinto 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.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y complementos extrasalariales

Artículo 25. *Salario base.*

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

Artículo 26. *Gratificaciones periódicas fijas.*

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

Artículo 27. *Primas.*

Los sistemas de primas vigentes para el período mencionado se registrarán 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.

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

Sistemas de primas por función para 1997

Tiendas españolas de menos de un año

Función	Sistemas de primas	Soporte de cálculo
Cajera.	0 a 15 por 100: Realización de objetivos CA tienda.	Tabla de objetivos.
Recepcionista.	0 a 5 por 100: Errores de caja. 0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda.	Tabla de objetivos.
Responsable de sección.	0 a 10 por 100: Realización de objetivos 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 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 de 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 de objetivos resultados tienda.	Tabla de objetivos.
Explotación.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 10 por 100: Realización de objetivos resultados tienda.	Tabla de objetivos.
Director.	0 a 30 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 10 por 100: Realización de objetivos resultados tienda.	Tabla de objetivos.

Los tres primeros meses sólo 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.

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

Sistema de prima por función para 1997

Tiendas españolas de más de un año

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Cajera.	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 Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA.
Recepcionista.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA.
Vendedor deportista.	0 a 15 por 100: Progresión de 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 Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA.

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
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 Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA.
Responsable de sección.	0 a 20 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 5 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA. 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 Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA. Más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable 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. 0 a 10 por 100: Progresión del resultado de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA. Más CE mensual del mes precedente al mes de paga. Más estado de primas de cajas.
Explotación.	0 a 15 por 100: Progresión de CA 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 Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA. Más CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Explotación y responsable de cajas.	0 a 15 por 100: Progresión de 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 Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA. 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 Keops de semanas de paga correspondientes: Opción 3 de CA. Más CE mensual del mes precedente al mes de paga.

$$\text{Prima progresión resultado} = \frac{1}{3} \text{ mejora resultado del mes sin inflación} + 5\% \text{ resultado mes}$$

Suma salarios mes

Léxico:

Por CE se designa la cuenta de explotación.

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

27.3 Sistema de primas aplicable a la actividad de logística.

Sistema de primas por función para 1997

Estructura logística

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Operario logística.	0 a 10 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables de la región logística: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Responsable de sección Logística.	0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región logística: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región.
Responsable de explotación UTGR.	1/2 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región logística: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/2 × 0 a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región logística: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región.
Responsable de UTGR.	1/2 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región logística: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/2 × 0 a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región logística: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región.

No obstante, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1998 se pacta que el rango de prima aplicable al puesto de operario de logística se ampliará de 0 a 10 hasta 0 a 20 por 100 sobre salario base, siendo el sistema de cálculo el mencionado en la tabla aquí recogida.

Léxico: UTGR designa un almacén logístico.

27.4 Sistema de primas aplicable a la actividad de producción.

Sistema de primas por función para 1997

Estructura de 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 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100. Crecimiento DDA del resultado de la zona de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
RZP responsable de Zona de Producción.	0 a 5 por 100. Crecimiento DDA de CA sin inflación global país: 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100. Crecimiento DDA de CA sin inflación de la zona de producción: 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 15 por 100. Crecimiento DDA del resultado de la zona de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Técnico de almacén de producción.	0 a 10 por 100. Crecimiento DDA de CA sin inflación de la zona de producción: 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100. Crecimiento DDA del resultado de la zona de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.
Contable de producción.	0 a 20 por 100. Crecimiento DDA de CA sin inflación global país producción: 20 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga.

Prima crecimiento resultado de zona producción =
= 1/15 mejora resultado DDA sin inflación + 1 % resultado DDA

Salarios zona DDA

Léxico: Por DDA se designan datos cogidos en cumulativos desde el principio de año.

27.5 Sistema de primas aplicable a servicios de apoyo regionales.

Sistema de prima por función para 1997

Estructura de región

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Asistente resp. obras Jurista contable.	0 a 20 por 100. Progresión de CA sin inflación 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 CA de las tiendas de la región.
Reponsable contabilidad/admón.	0 a 20 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 15 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 0 a 5 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de la región de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región.

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Piloto de región.	0 a 20 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 15 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 0 a 5 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de la región de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región.
Explotación de región.	1/2 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/2 × 0 a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación 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 CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región.
Selección de región.	Progresión de CA sin inflación 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 CA de las tiendas de la región.
Responsable de expansión.	1/6 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA de las tiendas comparables de la región sin inflación: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 2/3 × 0 a 30 por 100. Realización del objetivo CA de las tiendas abiertas en la región. 1/6 × 0 a 30 por 100. Progresión prima de resultado de tiendas comparables de la región sin inflación: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región.
Director regional.	1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de la región de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/4 × 0 a 30 por 100. Prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región. Tabla de objetivos resultado país.

Prima crecimiento resultado de zona produc. =
= 1/15 mejora resultado DDA sin inflación + 1 % resultado DDA

Salarios zona DDA

Prima progresión resultado distr. =
= 1/3 mejora resultado del mes sin inflación + 5 % resultado mes

Suma salarios mes

27.6 Sistema de primas aplicable a servicio de apoyo nacionales.

Sistema de primas por función para 1997

Estructuras país

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Asistente informática comunicación producto.	0 a 20 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas del país: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas del país.
Responsable de finanzas.	1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región. Tabla de objetivos resultado país.
Control de gestión.	1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/4 × 0 a 30 por 100. Prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región. Tabla de objetivos resultado país.
Responsable de humano.	1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. 1/4 × 0 a 30 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 1/4 × 0 a 30 por 100. Prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región. Tabla de objetivos resultado país.

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Responsable de comunicación.	$1/4 \times 0$ a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región. Tabla de objetivos resultado país.
Responsable de producto.	$1/4 \times 0$ a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región. Tabla de objetivos resultado país.
Responsable de informática.	$1/4 \times 0$ a 30 por 100. Progresión de CA sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Progresión de resultado sin inflación de las tiendas de la región: Media ponderada de las tiendas comparables y las no comparables. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Crecimiento DDA de resultado sin inflación de producción: 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. $1/4 \times 0$ a 30 por 100. Prima de resultado bruto de explotación global país.	CE mensual del mes precedente al mes de paga. Tabla de objetivos CA de las tiendas de la región. Tabla de objetivos RDO de las tiendas de la región. Tabla de objetivos resultado país.

Prima crecimiento resultado de zona produc. =
 = $1/15$ mejora resultado DDA sin inflación + 1 % resultado DDA

Salarios zona DDA

Prima progresión resultado distrib. =
 = $1/3$ mejora resultado del mes sin inflación + 5 % resultado mes

Suma salarios mes

Artículo 28. 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, etc.).	1.000 pesetas por persona máximo. 70 francos para desplazamientos a Francia.
Cena individual fuera del lugar habitual de trabajo (práctica, formaciones, etc.).	1.500 pesetas por persona máximo. 90 francos para desplazamientos a Francia (comida y cena de un mismo día se podrán compensar hasta un límite máximo por día de 2.500 pesetas).
Comida de carácter excepcional (comida aniversario tienda, comida accionariado, etc.).	3.000 pesetas por persona máximo.
Balance y lanzamiento del año [precio que comprende los desplazamientos, las comidas, el alojamiento, los gastos de funcionamiento (alquiler de material, fotos, regalos, etc.), y actividades deportivas]. Duración máxima: Dos días.	Presupuesto máximo establecido por el control de gestión en función del resultado estimado del año. Cada patrón define con su cdg el presupuesto en función de sus resultados y de su CE.
Despedida.	El responsable valida un presupuesto para un aperitivo que imputará en su CE. Decathlon no coge a cargo el regalo de despedida.
Desayuno.	500 pesetas.

Hoteles:

Reembolso sobre la base de un hotel de dos estrellas (sobre 7.000 pesetas/265 francos 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 $D < 200$ kilómetros.	Vehículo propio.	Vehículo propio.
Si $200 < D < 500$ kilómetros.	X	X (tres personas y más).

Kilometraje vehículo propio o de alquiler:

NB: 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 $D < 200$ kilómetros/día. Si $D > 200$ kilómetros/día.	35 pesetas/kilómetro. Coche de alquiler.

Tren: Norma = segunda clase.

Avión: Norma = Clase económica (turista).

Teléfono: Para los trabajadores que disponen de teléfonos móviles por parte de la empresa: Los días no trabajados se puede recibir llamadas privadas, pero no se pueden hacer llamadas privadas.

Artículo 29. Kilometraje.

Durante el período comprendido entre el día 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1998, la empresa abonará a sus trabajadores que

utilicen para su labor vehículo propio, 35 pesetas por kilómetro, con los límites establecidos en el anterior artículo.

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 e higiene y salud laboral

Artículo 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. 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 colectiva

Artículo 34. 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 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

Artículo 35. Ausencia del trabajo por funciones de representación colectiva.

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

Artículo 36. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación 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: Don Toni Fuentes, don Víctor Flor y don Pablo Sánchez.

Suplentes:

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: Don Oriol Fernández, doña Helena Guillén y doña Aina Garrido.

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 constituirá 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.

d) Interpretar el rango de la prima aplicable a puestos no descritos en el presente Convenio si se creasen.

e) Estar informada y vigilar la definición de la cantidad de horas de más baja actividad del año, por centro (véase artículo 9).

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 varias

Artículo 37. 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 38. Descuentos 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 39. 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 40.

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. Fumar en zonas donde no está autorizado.
3. Rechazar una tarea que se incluya definida en sus funciones.

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. Reñir en el recinto del establecimiento.
4. Acudir al trabajo en estado de embriaguez.
5. Abandonar el puesto de trabajo sin motivos.
6. Vender mercancías propias en el lugar de trabajo.
7. Mostrar una actitud injuriosa hacia el personal o la clientela.
8. Ausencia de justificación en permisos.

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.
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 y consumir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.
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 las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o 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.

Artículo 41. *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 42. *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 43. *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 44. *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 45. *Prescripción de las faltas.*

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

CAPÍTULO IX

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias

Disposición transitoria.

El personal del centro que tiene la empresa en Marratxí (Baleares) dispone del plazo máximo de un mes (a contar de la firma del presente convenio), durante el cual deberá proceder a una referéndum para decidir mediante votación si opta por la aplicación del presente convenio de empresa o si, por el contrario, opta por la aplicación del convenio de Baleares.

Si no se organizase tal referéndum en el mencionado plazo, sería de plena aplicación al personal de dicho centro el articulado del presente Convenio.

El presente convenio se aplicará plenamente a dicho centro a partir del momento cuando pueda entenderse que la adhesión ha sido firme, sea por resultado del mencionado referéndum, sea por no haberse celebrado dicho referéndum dentro del plazo máximo de un mes que se recoge en este mismo artículo.

Disposición adicional primera. *Cláusula de garantía salarial.*

Con carácter excepcional, se fija, para el año 1998, el incremento que para cada categoría se determina en el anexo 1 del presente Convenio.

Disposición adicional segunda. *Pago de atrasos del Convenio.*

Los atrasos por concepto de prima mensual correspondientes sobre el concepto «complemento 97» y pago de horas en festivo en los términos recogidos en el presente convenio serán abonados a los trabajadores en la nómina del mes de enero de 1998, siempre y cuando no se haya producido impugnación de convenio hasta dicha fecha.

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.

Disposición final segunda.

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedarán sin efecto los diversos Convenios que se hayan aplicado a los trabajadores de los centros de trabajo de «A.D.D. Artículos Deportivos Decathlon, Sociedad Anónima», exceptuando el caso específico del centro que la empresa tiene en Marratxí (Baleares), si se optase por la aplicación del Convenio de Comercio de Baleares, siguiendo lo establecido en la disposición transitoria de esta norma.

ANEXO 1

Los salarios brutos por categoría de aplicación en el transcurso de la vigencia del presente Convenio serán los siguientes, teniendo en cuenta un aumento excepcional para las categorías 3, 4 y 5:

Categoría	1997 — Pesetas brutas	1998 — Pesetas brutas
Grupo 1	12 pagas de 300.000.	12 pagas de 300.000.
Grupo 2	12 pagas de 250.000.	12 pagas de 250.000.
Grupo 3	12 pagas de 150.000.	12 pagas de 160.000.
Grupo 4	12 pagas de 115.000.	12 pagas de 130.000.
Grupo 5	12 pagas de 100.000.	12 pagas de 115.000.

Los rangos de primas, que son propios aplicables a cada puesto de trabajo se recogen en el artículo 27.

1245 *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de eliminar la referencia a «Residencia Geriátrica» del ámbito funcional del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de eliminar la referencia a «Residencia Geriátrica» del ámbito funcional del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto de 1996) (Código de Convenio número 9910365), que fue suscrita con fecha 9 de julio de 1997 por la Comisión Paritaria del Acuerdo en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acta 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, 23 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

COMISIÓN PARITARIA DEL ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA

En Madrid a 9 de julio de 1997, reunida la Comisión Paritaria del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, en la sede de la Federación Española de Hoteles, situada en la calle Orense, 32, con la asistencia de:

Don Venancio Lorente, Zontur.

Don Valentín Ugalde, Federación Española de Hoteles.

Don Pedro Galindo, Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares.

Don Domingo Alonso, CC OO.

Don Amador Escribano, CC OO.

Don Javier Siguero, UGT.

Don José Gaitán, UGT.

Procede dar las respuestas a las peticiones formuladas a esta Comisión:

1.º Tras un amplio debate y en referencia a la petición hecha por la Federación Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad, acuerdan proceder a eliminar la referencia a «Residencia Geriátrica» del ámbito funcional señalado en el artículo 4.º del ALEH, por existir un marco contractual específico para este subsector, en coherencia con la solicitud formulada.

La UGT manifiesta, no obstante, la necesidad de mantener el ámbito funcional tal como se contempla en el citado Acuerdo.

2.º En relación con la solicitud formulada por la Federación de Hostelería y Turismo de CC OO del País Valenciano, esta Comisión acuerda certificar la pertenencia al ámbito funcional de aplicación del ALEH los «ambigús» (y del personal que los atiende), de cines, teatros, cafés teatros, tablaos y similares.

3.º Por último, en cuanto a la petición formulada por la Federación de Madrid de Trabajadores y Empleados de Servicios de UGT, manifiesta que los problemas de aplicación en la empresa deben de resolverse en el ámbito de la misma.

No obstante, esta Comisión, en el uso de sus facultades, estima:

Que la delimitación de funciones entre las categorías de Camarero-Ayudante de Camarero y entre Camarero de Pisos-Auxiliar de Pisos, están suficientemente explícitas en el artículo 18 del ALEH como contenido general de la prestación laboral para cada una de ellas.

En segundo lugar, y toda vez que dichas categorías están incluidas dentro de los mismos grupos profesionales y áreas funcionales, la movilidad funcional entre ellas operará conforme a lo establecido en el artículo 19 del citado Acuerdo.

1246 *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011412), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 23 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito territorial.*

La representación de la Dirección y del personal de «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» conciertan el presente Convenio Colectivo, el cual afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de julio de 1997 y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expedición y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4. *Comisión de interpretación del Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la Dirección de la empresa y otros dos miembros designados por el personal de los centros de trabajo.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

- a) Resolver las cuestiones sometidas a su consideración por las partes.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de Madrid y Bar-