

2. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos económicos contenidos en el artículo 42 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y sobre el salario mínimo garantizado (SMAG) del artículo 54 de dicho texto.

3. Esta cláusula se adaptará al período de vigencia de cada Convenio Colectivo provincial o, en su caso, de empresa.

Artículo 6. *Comité de Formación.*

El Acuerdo Estatal sobre Formación Continua para este sector, una vez negociado por las partes signatarias, está sólo pendiente de publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; cumplido este trámite se constituirá el Comité de Formación para la puesta en práctica de las acciones contenidas en el Acuerdo.

Artículo 7. *Comité de Salud.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo Sectorial Nacional se iniciarán las negociaciones para llevar a cabo los contenidos que le corresponden a dicho Comité, conforme al artículo 29 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera actuará en el mismo sentido para la interpretación y seguimiento de lo pactado en este acuerdo y conforme al procedimiento que se establece en aquel texto.

Artículo 9. *Denuncia.*

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.2, d), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente Acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre de 2000.

10553 *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de 3 de abril de 2000 en la que se contienen los acuerdos de revisión salarial para el año 2000 de la empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima».*

Visto el contenido del acta de fecha 3 de abril de 2000 en la que se contienen los acuerdos de revisión salarial para el año 2000 de la empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007832), que fue suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada 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, 17 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comité Intercentros

Asistentes: Comité Intercentros: Don Juan Antonio Delgado; don Gabriel Villalonga; don Eduardo Díez, y doña Gloria Diego.

Dirección: Don Alfredo Núñez; don José Miguel Bello, y don Alberto López.

En Madrid, como continuación de la reunión celebrada el pasado 8 de febrero en la cual las partes no llegaron a ningún acuerdo, a 3 de

abril del año 2000, siendo las once horas, se reúne el Comité Intercentros de CENESA con la Dirección de la empresa para tratar como único punto del orden del día:

Subida salarial año 2000.

La Dirección de la empresa presenta al Comité los datos económicos de la misma, iniciándose a la vista de estos resultados la negociación encaminada a fijar la subida salarial para el año 2000.

Tras largo debate, se llega a los siguientes acuerdos:

Incrementar los salarios reales un 2,7 por 100. La revisión se hará con efectos 1 de enero de 2000.

Los salarios de aprendizaje se revisarán en idéntica cuantía.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las trece horas, del día 3 de abril de 2000.

10554 *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de las Tablas de Primas como parte integrante del Convenio Colectivo de la Empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de las Tablas de Primas como parte integrante del Convenio Colectivo de la Empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011522), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de julio de 1999, que fueron suscritos con fecha 11 de febrero de 2000, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de las citadas Tablas de Primas en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de aprobación de las Nuevas Tablas de Primas de la Empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima»

REUNIDOS

Por parte de la empresa:

Don Javier Respaldiza López y don Juan Manuel Delgado Pérez.

Por parte de los representantes de los trabajadores:

Doña Mónica de la Cruz, doña Patricia López, don Héctor Domingo, don Joan Zamora, don Nicomedes Ruiz. Comparece, asimismo, don Manuel Gil, representante de los trabajadores del Centro de Palma, en nombre y representación de doña Catalina Arbós, presentando la debida acreditación.

Debidamente convocados, no comparecen don Víctor Flor, don Ferrán Garriga y doña Helena Guillén.

MANIFIESTAN

Que el día 11 de febrero de 2000, la Empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima», en el marco de la reunión trimestral de la Comisión de Empleados de Decathlon, presentó una propuesta a los representantes de los trabajadores, consistente en la adaptación de las Tablas de Primas de diversos colectivos de la empresa, atendiendo a los cambios experimentados en la organización interna de ésta.

Tras convocar debidamente a los representantes de los trabajadores y, dejando un período de consulta de veinte días, ambas partes se reunieron el día 3 de marzo. En esta reunión, los representantes de los trabajadores

presentaron sus propuestas y se convocó una nueva reunión el día 7 de abril, donde ambas partes

ACUERDAN

1.º Modificar el sistema de cálculo de primas, aplicando, a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, las tablas recogidas en el anexo I.

2.º Notificar a los trabajadores afectados los cambios acordados para que éstos surtan efecto transcurrido un plazo de treinta días.

3.º Remitir este acta a la autoridad laboral competente para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» como parte integrante del Convenio Colectivo de la Empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima» («Boletín Oficial del Estado» de 28 de julio de 1999).

ANEXO I

Sistemas de primas por función. Tiendas de menos de un año

Función	Sistemas de primas	Soporte de cálculo
Azafata de Caja.	0 a 15 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 5 por 100: Errores de caja.	Tabla de objetivos + estado de primas de cajas
Azafata de Recepción.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda.	Tabla de objetivos
Vendedor Deportista.	0 a 5 por 100: Realización de objetivos de CA sección. 0 a 15 por 100: Realización de objetivos de CA tienda.	Tabla de objetivos
Técnico de Taller.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda.	Tabla de objetivos
Responsable de Sección.	0 a 10 por 100: Realización de objetivos de CA sección. 0 a 15 por 100: Realización de objetivos de CA tienda. 0 a 5 por 100: Realización objetivos RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Tablas de objetivos + CE mensual mes precedente al mes de paga
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 objetivos RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Tablas de objetivos + estado de primas de cajas + CE mensual mes precedente al mes de paga
Organizador de Explotación.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 10 por 100: Realización objetivos RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Tabla de objetivos + CE mensual mes precedente al mes de paga
Organizador de Explotación y Responsable de Cajas.	0 a 15 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Realización objetivos RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Tabla de objetivos + estado de primas de cajas + CE mensual mes precedente al mes de paga
Director.	0 a 20 por 100: Realización de objetivos CA tienda. 0 a 20 por 100: Realización objetivos RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Tabla de objetivos + CE mensual mes precedente al mes de paga

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. Por RBE, Resultado Bruto de Explotación.

28.2 Sistemas de primas aplicables 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
Caja.	15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + estado de primas de cajas
Azafata de Recepción.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + estado de primas de cajas

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Vendedor Deportista.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: Suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior
Técnico de Taller.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior
Responsable de Sección.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: Suma de CA de las distintas secciones, comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul 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 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: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul 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 Cajas.	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: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + Estado de primas de cajas + CE mensual del mes precedente al mes de paga
Organizador de Explotación.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul 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 de Cajas.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + estado de primas de cajas + CE mensual del mes precedente al mes de paga
Director Deportivo Campus.	0 a 10 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 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13. 0 a 10 por 100: Progresión de la CA de la sección de todas las tiendas comparables sin inflación: 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: Suma de CA de las distintas secciones comparando con la suma de N-1. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tiendas España. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + 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 máxio de prima. 0 a 20 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + CE mensual del mes precedente al mes de paga

Prima RBE mensual = El cálculo se obtiene de las tablas de Presupuestos mensualizados Tienda, Región o País, ... Siempre que se dé mejora de resultado, ésta es la filosofía del cálculo:

Realizado N-1 da 1/3 de prima.
RBE presupuestado N da 2/3 de prima.

La Regul en mes 13 se realizará si la persona está en plantilla en el momento del cierre contable.
La Regul será sólo al alza.

Léxico:

Por CE se designa la cuenta de explotación.
Por Mikerinos se designa al programa de gestión de ventas operativo en las tiendas.

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

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

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Azafata de Caja.	0 a 5 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + estado de primas de cajas
Azafata de Recepción.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior
Vendedor Deportista.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: Suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior
Técnico de Taller.	0 a 20 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior
Responsable de Sección.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: Suma de CA de las distintas secciones, comparado con la suma de N-1. 0 a 5 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul 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 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: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul 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 Cajas.	0 a 15 por 100: Progresión del número de clientes de la tienda. 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + estado de primas de cajas + CE mensual del mes precedente al mes de paga
Organizador de Explotación.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul 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 de Cajas.	0 a 15 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 por 100: Prima sobre errores de caja. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + estado de primas de cajas + CE mensual del mes precedente al mes de paga

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Director Deportivo Campus.	0 a 10 por 100: Progresión de la CA de la sección sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: Suma de CA de las distintas secciones comparado con la suma de N-1. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13. 0 a 10 por 100: Progresión de la CA de la sección de todas las tiendas comparables sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias secciones: Suma de CA de las distintas secciones comparando con la suma de N-1. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tiendas España. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + CE mensual del mes precedente al mes de paga
Director.	0 a 20 por 100: Progresión de la CA de la tienda sin inflación: 10 por 100 de progresión da el máxio de prima. 0 a 20 por 100: Prima RBE global tienda. Mes a mes con regul en mes 13.	Cifra Mikerinos del mes respecto al mismo mes del año anterior + CE mensual del mes precedente al mes de paga

28.4 Sistema de primas aplicable a la actividad de Logística.

Sistema de primas por función actividad Logística

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Operario de Logística/Operario Técnico de Logística.	0 a 10 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA
Responsable Sección Logística.	0 a 15 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA
Responsable de Explotación de almacén.	0 a 15 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA
Director de Almacén.	0 a 15 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables entregadas. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Mejora del coste artículo.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA
Responsable de Transporte.	0 a 10 por 100: Crecimiento del Valor Añadido del País mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para + 35 por 100. 0 a 10 por 100: Mejora del coste artículo. 0 a 10 por 100: Prima RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA

28.5 Sistema de primas aplicable a la actividad de Producción.

Sistema de primas por función para la actividad Producción

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Técnico de Almacén de producción.	0 a 10 por 100: Crecimiento margen caja sociedad producto Decathlon. 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global País Producción. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Responsable Subcontratista/Contable de Producción.	0 a 15 por 100: Crecimiento margen caja sociedad producto Decathlon. 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global País Producción. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
RZP Responsable de Zona de Producción/Responsable de Grupo.	0 a 15 por 100: Crecimiento margen caja sociedad producto Decathlon. 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Prima RBE global País Producción. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
Director de Producción País.	0 a 15 por 100: Crecimiento margen caja sociedad producto Decathlon. 10 por 100 de crecimiento da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Prima RBE global País Producción. Mes a mes con regul en mes 13. 0 a 15 por 100: Prima RBE global País. 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.

Sistema de Prima por función para Estructura Región

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Asistente/Contable/Informático/Selección de personal/Resp. Obras/Resp. G. Personal.	0 a 10 por 100: Progresión CA sin inflación de las tiendas comparables de la región. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global Región. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
DAF Región.	0 a 15 por 100: Crecimiento del Valor Añadido de la Región mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para + 35 por 100. 0 a 7,5 por 100: Prima RBE global Región. Mes a mes con regul en mes 13. 0 a 7,5 por 100: Prima RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
Control de Gestión Región.	0 a 20 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables de la región. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima de RBE global Región. Mes a mes con regul en mes 13. 0 a 10 por 100: Prima de RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al de paga
Organizador Región.	0 a 20 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables de la región. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima de RBE global Región. Mes a mes , con regul en mes 13. 0 a 10 por 100: Prima de RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
Expansión.	1/3 Progresión de la CA sin inflación de las tiendas comparables de la región. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 1/3 Prima de RBE global Región. Mes a mes con regul en mes 13. 1/3 Prima de RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13. Esta prima será de 0 a 20 por 100 si la persona está en grupo 3, y de 0 a 30 por 100 si está en grupo 2. De provenir de un sistema de prima superior, se consolida la mitad de la diferencia en el sueldo fijo, para total homogeneidad dentro de los equipos.	CE mensual del mes precedente al mes de paga

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Director Regional.	0 a 20 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables de la región. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 15 por 100: Prima de RBE global Región. Mes a mes, con regul en mes 13. 0 a 10 por 100: Prima de RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga

28.7 Sistema de primas aplicable a servicios de apoyo nacionales:

Sistema de Primas por función para Estructura País

Función	Sistemas de primas mensuales	Soporte de cálculo
Asistente/Informático/Comunicación/Contable/Jurista.	0 a 10 por 100: Crecimiento del Valor Añadido del País, mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para +35 por 100. 0 a 10 por 100: Progresión RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
DAF País.	0 a 20 por 100: Crecimiento del Valor Añadido del País, mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para + 35 por 100. 0 a 20 por 100: Progresión RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
Control de Gestión.	0 a 20 por 100: Crecimiento del Valor Añadido del País, mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para + 35 por 100. 0 a 20 por 100: Progresión RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al de paga
Resp. Recursos Humanos.	0 a 20 por 100: Crecimiento del Valor Añadido del País, mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para + 35 por 100. 0 a 20 por 100: Progresión RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al de paga
Organizador País.	0 a 20 por 100: Crecimiento del Valor Añadido del País, mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para + 35 por 100. 0 a 20 por 100: Progresión RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
Resp. Informática.	0 a 20 por 100: Crecimiento del Valor Añadido del País, mes a mes. Primer punto de prima para crecimiento > 10 por 100; maxi de prima para + 35 por 100. 0 a 20 por 100: Progresión RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
Resp. Central Compras/Comunicación.	0 a 20 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables del País. 15 por 100 progresión da el máximo de prima. 0 a 20 por 100: Prima RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga
Director Campus País.	0 a 10 por 100: Progresión de CA sin inflación de la tienda Campus. 15 por 100 de progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima RBE global tienda Campus. Mes a mes con regul en mes 13. 0 a 10 por 100: Progresión de CA sin inflación de las tiendas comparables del País. 15 por 100 progresión da el máximo de prima. 0 a 10 por 100: Prima de RBE global País. Mes a mes con regul en mes 13.	CE mensual del mes precedente al mes de paga