



VI Convenio colectivo de Decathlon España, SA.

2013-2015

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, SA (código de convenio n.º 90011522011998), que fue suscrito, con fecha 22 de octubre de 2013, 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 de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de diciembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio obliga a la empresa Decathlon España, S.A., y a todos los trabajadores/as 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.

ARAGÓN



Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

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

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

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

ARAGÓN



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/as trabajadores/as que vienen disfrutándolas a título individual y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la empresa, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. Absorción y compensación de mejoras.

Durante la vigencia del presente Convenio las mejoras económicas no serán compensables ni absorbibles.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 8. Clasificación profesional.

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

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

Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

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

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

Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir la prestación laboral pactada, la experiencia adquirida, el conocimiento y experiencia en la empresa, entendiéndose por tal el dominio de sus herramientas de gestión y de la globalidad del oficio y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

ARAGÓN



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

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

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

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

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

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

Grupo o Nivel 1:

Se incluyen en este grupo o nivel aquellos puestos que requieren una formación de titulación superior o equivalente, completada con una dilatada experiencia profesional. La experiencia adquirida en el desempeño de funciones y tareas correspondientes a otros grupos profesionales de menor cualificación, junto con la formación recibida, pueden compensar y homologar la titulación correspondiente para el desempeño de las tareas encomendadas.

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

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

Grupo o Nivel 2:

Se incluyen en este grupo o nivel a empleados/as que, con un alto nivel de formación, deciden autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de las estrategias fijadas por sus superiores jerárquicos. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultados/as para fijar directrices, por todo lo cual se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar



acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. Ejercen, por delegación de sus superiores jerárquicos, su responsabilidad sobre un área funcional, zona de producción, distribución o logística. Tienen bajo su dependencia un equipo humano de trabajo de cuya organización y formación se responsabilizan dentro de la política de Recursos Humanos de la Compañía y bajo las pautas emanadas de la Dirección. Tienen acceso y utilizan información privilegiada de la empresa.

Grupo o Nivel 3:

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

Grupo o Nivel 4:

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

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

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

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

Grupo o Nivel 5 (Inicio):

Subgrupo 1: Empleados/as que realizando todas o algunas de las funciones del Grupo o Nivel 3 son de nueva contratación en la Empresa.

ARAGÓN



Subgrupo 2: Empleados/as que realizando todas o algunas de las funciones del Grupo o Nivel 4 son de nueva contratación en la Empresa.

Artículo 9. Movilidad funcional.

El ejercicio de la movilidad funcional se efectuará conforme a lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que a los efectos del ejercicio de la misma los grupos profesionales previstos en el artículo anterior cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del citado Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a 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 realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Con respecto a los trabajadores/as integrados en el Grupo o Nivel 5 de inicio, permanecerán en el mismo durante un máximo de 14 meses entendiéndose que dicho plazo es el adecuado para adquirir el dominio de las herramientas de gestión y de la globalidad de su oficio. Una vez cumplido el período máximo, el trabajador/a pasará a integrarse en el grupo superior cuya función desempeña.

A los anteriores efectos, en caso que el/la trabajador/a hubiera prestado ya servicios previamente en la empresa, la duración de los mismos computará a efectos del citado plazo máximo.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 10. Contratación indefinida.

La empresa se compromete a transformar en indefinidos, en aquellos centros que tengan más de un año de antigüedad, el 80% del volumen de horas semanales correspondientes a la semana de más baja actividad del año, sin computar las horas de los contratos para la formación y aprendizaje regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y 15.2 del presente Convenio.

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

Igualmente la empresa se compromete a transformar en indefinidos el 30% de aquellos contratos para la formación que durante cada año natural agoten el período máximo de duración de 3 años.

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

La empresa, al contratar con Empresas de Trabajo Temporal la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias del sector en los supuestos establecidos en la Ley, lo hará evitando posibles abusos en cuanto a su período de duración.

Artículo 12. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para los Grupos II, III, V Subgrupo 1, y de 30 días naturales para el resto de los grupos y subgrupos profesionales.

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

Cuando de nuevo se contrate a un/a trabajador/a que haya permanecido anteriormente vinculado/a a la misma empresa, no será sometido/a a período de prueba, siempre y cuando las funciones a desempeñar en el nuevo contrato sean las mismas que las desempeñadas con anterioridad.

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

Artículo 13. Ceses.

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, con una antelación mínima de 15 días, salvo que el contrato tuviera una duración inicialmente prevista de menos de dos meses, en cuyo caso el preaviso se reducirá a 7 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar en el plazo previsto en el párrafo anterior dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa, en los supuestos de extinción, por finalización, de contratos de carácter temporal, tendrá la obligación de comunicar dicha decisión al trabajador/a con una antelación de 15 días, quedando obligada, en caso de incumplimiento del citado plazo, a abonar al trabajador/a el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso omitido. Para el supuesto de que el contrato tuviera una duración inicialmente prevista de menos de dos meses, el citado plazo de preaviso se reducirá a 7 días.

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



Artículo 14. Contratos de duración determinada.

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

Todos los/as trabajadores/as disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, régimen de libranza semanal y opción a curso de formación, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderle.

Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, esto es, la duración del mismo será idéntica tanto para los contratos a tiempo parcial como para los de tiempo completo.

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

Artículo 15. Contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje.

1. Contrato en prácticas:

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

2. Contrato para la formación y aprendizaje:

El contrato para la formación y aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los/as trabajadores/as.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.



Asimismo, de conformidad con la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores/as menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el anterior párrafo.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25 % el primer año y del 15 % el tiempo restante.

La retribución no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, quedando fijada su cuantía en un 85 % el primer año, un 90 % el segundo año y el 100% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación y aprendizaje.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

No se contratará bajo esta modalidad a trabajadores/as que ingresen en el Grupo o Nivel 5 de Inicio.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

En cuanto al pacto de horas complementarias, sólo realizable con trabajadores/as cuyo contrato tenga carácter indefinido, podrá alcanzar el 50% de las horas ordinarias contratadas. Este pacto será voluntario por parte del trabajador/a. Para que sean exigibles, la empresa deberá comunicar al trabajador/a con un preaviso de siete días la realización de dichas horas.

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

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

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

ARAGÓN



- Exámenes, hasta un máximo de 7 días anteriores a la realización de cada examen.
- Enfermedad grave, operación o fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 7 días posteriores al evento.
- Por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo, durante el tiempo de vigencia de éste último.

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

Todo/a trabajador/a que, por mutuo acuerdo con la empresa, deje sin efecto el pacto de horas complementarias, podrá suscribir un nuevo pacto igualmente por mutuo acuerdo con la empresa.

A los dos años consecutivos de realización de horas complementarias el/la trabajador/a podrá solicitar la consolidación del 30% de la media de las horas complementarias trabajadas. Igualmente podrá solicitar la consolidación del 50% de la media de las realizadas en los siguientes 2 años, pero en este caso siempre y cuando en ese año en el computo total de la plantilla de su centro de trabajo se hubieran hecho como mínimo las mismas horas complementarias que en el año anterior.

Artículo 17. Empleo.

Siendo intención y objetivo de las partes el que se cumpla con la reserva de puestos de trabajo a favor de personas discapacitadas a que se refiere el artículo 38 de la Ley 13/1982, y dadas las dificultades de provisión de la citada reserva en función de los perfiles de puestos de trabajo existentes, empresa y representación de los trabajadores colaborarán en el cumplimiento del citado objetivo.

CAPÍTULO IV

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 18. Jornada ordinaria.

La jornada máxima anual para los tres años de duración del Convenio, esto es 2013, 2014 y 2015 se establece en 1770 horas de trabajo efectivo.

Artículo 19. Descansos en jornada.



En las jornadas continuadas de 8 o más horas de duración, habrá un descanso de 25 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo, siendo de 15 minutos en las jornadas de 5 horas continuadas, los cuales nunca serán tomados ni en la primera ni en la última hora de trabajo. Asimismo, el descanso no será justificante de entrada tardía al puesto de trabajo ni salida anticipada.

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

Artículo 20. Distribución de la jornada.

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

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

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

Dicha jornada irregular, de existir acuerdo con el/la trabajador/a, podrá superar ocasionalmente la jornada de 9 horas diarias, respetando la jornada máxima establecida en el artículo 18 anterior así como los descansos establecidos legalmente, sobre la base de los siguientes criterios:

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

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

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

4. De producirse excesos en el tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual, computado de 1 de enero a 31 de diciembre, se compensarán a razón de una hora de descanso por cada hora de exceso de la jornada anual efectiva, a disfrutar de mutuo acuerdo dentro de los cuatro meses



siguientes a la finalización del cómputo, procurando igualmente ambas partes que dichas horas de descanso no coincidan con períodos punta de producción.

Artículo 21. Descanso semanal.

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

Todos los/as empleados/as gozarán de un mínimo de descanso semanal que comprenda dos fines de semana completos (sábado y domingo) por año, organizado a turnos, fuera del período vacacional.

Artículo 22. Trabajo en domingo y festivos.

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a no trabajar más del 60% los domingos y festivos, con un máximo de 18 domingos y festivos trabajados, salvo adscripción voluntaria del trabajador/a.

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

Los/as trabajadores/as que no tengan obligación de trabajar en domingos y festivos para los que, por tanto, el trabajo en dichos días resulte voluntario, tendrán derecho a percibir, adicionalmente al recargo señalado en el párrafo anterior, un complemento por trabajo voluntario en domingos y festivos equivalente a un recargo del 50 % del salario bruto anual dividido por la jornada anual por hora trabajada en dichos días.

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

Artículo 23. Horas extraordinarias.

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

Dichas horas se abonarán a razón de 15 euros para los grupos II y III y 13 euros para el resto. En ningún caso computarán de cara a la jornada máxima anual prevista en el artículo 18 del presente Convenio.

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

Artículo 24. Trabajo nocturno.

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

ARAGÓN



El personal cuya jornada laboral coincida total o parcialmente con el horario nocturno establecido en este artículo, percibirá una compensación adicional equivalente al 25 % del valor de una hora ordinaria de trabajo por cada hora de su jornada laboral que coincida con dicho horario nocturno o parte proporcional.

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

Igualmente, tendrán derecho a la compensación adicional recogida en el artículo 22 anterior, los/as trabajadores/as que desarrollen su jornada en más de media hora en horario nocturno de día considerado como festivo.

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

Artículo 25. Vacaciones.

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

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

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

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

La trabajadora en situación de embarazo, podrá unir su período vacacional al periodo anterior o posterior a la baja por maternidad, aún siendo fuera del año en curso.

Los trabajadores en baja por paternidad podrán juntar tal período con el de vacaciones siempre que el ejercicio del derecho se efectúe en los plazos fijados en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARAGÓN



Dentro del primer trimestre anual, la empresa elaborará conjuntamente con los delegados de personal, Comité de Empresa o trabajadores/as en caso que no existan aquellos, los calendarios de vacaciones estivales.

Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO V

Permisos y licencias

Artículo 26. Permisos retribuidos.

El/la trabajador/a 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/la trabajador/a deberá comunicar el hecho durante las primeras 24 horas sin perjuicio de su posterior justificación. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos motivadores.

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

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

a) Por Matrimonio bajo cualquier creencia que surta efectos civiles: 15 días naturales.

b) Para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora: El tiempo necesario para resolver estos asuntos previa demostración de la indudable necesidad y teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el/la trabajador/a haya de hacer fuera de su provincia o isla de residencia y las demás circunstancias que en el caso concurran.



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

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en cualquier momento mientras se mantenga la hospitalización del pariente que da derecho a la misma.

d) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables ampliables a 7 días si se tiene que producir un desplazamiento fuera del país.

e) Traslado de domicilio: 1 día.

f) Nacimiento de hijo: 3 días laborables ampliables hasta 5 cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento fuera de su provincia o isla de residencia. En los supuestos de hospitalización de la madre o el hijo, dicho permiso podrá disfrutarse en el plazo de los 10 días siguientes al nacimiento. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

g) Realización de trámites de adopción o acogimiento: Hasta cinco días para la realización del trámite de conocimiento o formalización legal del acogimiento o adopción.

h) Por boda de hijos, hermanos o padres: 1 día natural

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo en las condiciones establecidas en la letra d del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de los permisos establecidos en los apartados c) y d) anteriores, se equiparán las parejas de hecho, siempre y cuando se encuentren inscritas en el Registro correspondiente con una antelación mínima de 15 días al hecho causante que origine el derecho al permiso.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

Además de las actualmente establecidas los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta 15 días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esa licencia pueda coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencia o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidades y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador/a como la concesión o no por parte de la empresa, deberá efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 28. Excedencias.

ARAGÓN



I. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

II. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

III. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

IV. El/la trabajador/a que no solicite el reingreso con una antelación mínima de un mes a la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

V. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar grupo o nivel profesional.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 29. Salario base.

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

Para el año 2013 las tablas salariales se mantendrán inalteradas, sin incremento.

Para los años 2014 y 2015, los salarios base experimentarán un incremento del 0,6% con efectos del 1 de enero de cada uno de estos años.

Adicionalmente, tras el cierre de cada uno de estos dos ejercicios (2014 y 2015), se establece para los trabajadores/as que hubieren estado trabajando en la empresa todo el año, el pago de una cantidad, por una sola vez y no consolidable en tablas, en concepto de bonus en función del cumplimiento de un porcentaje de incremento de la cifra de ventas global de ese año de la empresa sobre las del año anterior, según su cuenta de pérdidas y ganancias.

Dicho bonus se generará aplicando la siguiente escala, no acumulativa, sobre el salario base bruto anual sin prima:

ARAGÓN



- 2,5 % incremento cifra de ventas = Bonus 0,15% salario base bruto anual.
- 3 % incremento cifra de ventas = Bonus 0,3% salario base bruto anual.
- 3,5 % incremento cifra de ventas = Bonus 0,45% salario base bruto anual.
- 4% incremento cifra de ventas = Bonus 0,6% salario base bruto anual.
- 4,5% incremento cifra de ventas = Bonus 0,75% salario base bruto anual.
- 5% o más porcentaje de incremento de cifra de ventas = Bonus 0,9% salario base bruto anual.

Si el incremento porcentual sobre las ventas del ejercicio anterior no alcanzara un mínimo del 2,5%, no se tendría ningún derecho por este concepto, no generándose bonus.

Artículo 30. Gratificaciones periódicas fijas.

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

Artículo 31. Primas.

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

El sistema de primas se regirá según las tablas que a continuación se adjuntan.

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

1) Se entiende por:

- RBE: Resultado Bruto de Explotación, según Cuenta de Explotación mensual de la tienda.



– Mes 13: confirmación del resultado bruto de explotación anual en el mes de febrero, resultante del cierre fiscal anual auditado. Sólo podrá ser percibida por las personas que hayan completado el año de principio a fin.

– DDA: desde el principio del año.

– VV: volumen de ventas con IVA incluido.

– Tiendas Comparables: a efectos de cálculo de las primas, se consideran tiendas comparables aquellas que tienen una antigüedad superior a 12 meses.

– Crecimiento: comparación de los resultados de la totalidad de las tiendas.

– Progresión: comparación de resultados de las tiendas comparables.

– Cuenta de Explotación mensual (CEx mensual): estado contable que permite conocer los principales datos económicos del centro. Se obtiene con una periodicidad mensual.

– Coste artículo: es el coste de un artículo calculado por la relación entre el número de artículos tratados y los gastos generados por el almacén relativos a su tratamiento (salvo coste de transporte).

2) La prima se hace efectiva con una periodicidad mensual.

3) La prima del mes se calcula siempre sobre los resultados obtenidos en el mes anterior. Esto es, se hace efectiva en la nómina del mes siguiente a los resultados obtenidos.

4) La prima de los/as trabajadores/as que, a lo largo del mes de cálculo, hayan desarrollado sus funciones en distintos universos o zonas, se calculará tomando en consideración la media ponderada de los resultados obtenidos en cada uno de los mismos. El mencionado cálculo se realizará sobre la base del tiempo dedicado a cada zona.

Sistemas de primas por función tiendas de menos de un año

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja o de recepción	0 a 20%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Responsable de Sección	0 a 15%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 0 a 5%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 0 a 10%: Realización de objetivos de RBE de la tienda para el primer año (mes a mes con regularización en el «mes 13»).	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Vendedor/a Deportista, Técnico de Taller	0 a 15%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 0 a 5%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.

	de la tienda.	
Organizador/a de Explotación Responsable de Cajas	0 a 20%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 0 a 10%: Realización de objetivos de RBE de la tienda para el primer año (periodicidad mensual con regularización en el «mes 13»).	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.

Sistema de prima por función tiendas entre uno y cuatro años ()*

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción.	0 a 20%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller.	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 15% de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma del VV de los distintas Secciones comparado con el VV del año anterior. 0 a 5%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Responsable de Sección.	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 15% de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma del VV de los distintas Secciones comparado con el VV del año anterior. 0 a 5%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 10%: Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual.
Responsable Cajas Organizador/a de Explotación.	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 15% de progresión da el máximo de prima. 0 a 15%: Prima RBE de la tienda. Mes a mes con regularización en el mes 13.	Programa de gestión tienda CEx mensual.

(*) En el caso de relocalización y/o ampliación de superficie de venta construida, el primer año a contar desde mencionado cambio no se computará como antigüedad a los efectos de aplicación del sistema de primas, aplicándose durante esos 12 meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Sistema de prima por función tiendas entre cuatro y siete años ()*

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción	0 a 20%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima	Programa de gestión tienda
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 10% de progresión da el máximo de prima Si tiene varias Secciones: suma del VV de los distintas Secciones comparado con el VV del año anterior. 0 a 5%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima	Programa de gestión tienda
Responsable de Sección	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 10% de progresión da el máximo de prima Si tiene varias Secciones: suma del VV de los distintas Secciones comparado con el VV del año anterior. 0 a 5%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima 0 a 10%: Prima RBE de la tienda Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual
Responsable Cajas Organizador/a de Explotación	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 10% de progresión da el máximo de prima 0 a 15%: Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual



(*) En el caso de relocalización y/o ampliación de superficie de venta construida, el primer año a contar desde mencionado cambio no se computará como antigüedad a los efectos de aplicación del sistema de primas, aplicándose durante esos 12 meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Sistema de prima por función tiendas de más de siete años ()*

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción	0 a 20%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 7% de progresión da el máximo de prima	Programa de gestión tienda
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 7% de progresión da el máximo de prima Si tiene varias Secciones: suma del VV de las distintas Secciones comparado con el VV del año anterior. 0 a 5%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 7% de progresión da el máximo de prima	Programa de gestión tienda
Responsable de Sección	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 7% de progresión da el máximo de prima Si tiene varias Secciones: suma del VV de las distintas Secciones comparado con el VV del año anterior. 0 a 5%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 7% de progresión da el máximo de prima 0 a 10%: Prima RBE de la tienda Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual
Responsable Cajas Organizador/a de Explotación	0 a 15%: Progresión del volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 7% de progresión da el máximo de prima 0 a 15%: Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual

(*) En el caso de relocalización y/o ampliación de superficie de venta construida, el primer año a contar desde mencionado cambio no se computará como antigüedad a los efectos de aplicación del sistema de primas, aplicándose durante esos 12 meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Sistema de primas por función actividad logística

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Operario/a logística/ Operario/a técnico de logística	0 a 10%: Objetivo de Crecimiento del volumen de ventas IVA incluido de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. 0 a 10%: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA + Presupuesto del almacén de referencia
Resp de Sección Logística, Responsable Transporte Almacén, Organizador/a económico y/o de explotación del Almacén	0 a 15%: Objetivo de Crecimiento del volumen de ventas IVA incluido de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. 0 a 15%: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA + Presupuesto del almacén de referencia

Sistema de prima por función estructura región

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Puestos de Servicios Regionales (Tramos en función de la prima percibida por cada colectivo)	1/2 Prima: Crecimiento del volumen de ventas con IVA del global de la región	CEx mensual.



	(como suma del total de tiendas que componen la región). 1/2 Prima: RBE de la región. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	
--	---	--

Sistema de primas por función estructura país

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Puestos de Servicios País (Tramos en función de la prima percibida por cada colectivo)	1/2 Prima: Crecimiento del volumen de ventas con IVA del global del país (como suma del total de tiendas que componen el país). 1/2 Prima: RBE del global del país (todas las actividades). Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	CEx mensual

Artículo 32. Comisión paritaria de primas.

El sistema de primas se seguirá y, en su caso, se revisará, por una comisión paritaria constituida de la manera siguiente:

Por la empresa: 3 miembros.

Por la representación de los trabajadores: 3 miembros elegidos de entre la comisión negociadora firmantes del Convenio.

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

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

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

Artículo 33. Reembolso de gastos.

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

- Comidas:

Tipo de comida	Reembolso
Desayuno individual fuera del lugar habitual de trabajo.	6 € por persona máximo. 6 € para desplazamientos fuera de España.
Comida individual fuera del lugar habitual de trabajo.	12 € por persona máximo. 18 € para desplazamientos fuera de España.



Cena individual fuera del lugar habitual de trabajo.	18 € por persona máximo. 24 € para desplazamientos fuera de España.
Forfait diario.	30 € por persona máximo. 42 € para desplazamientos fuera de España.

- 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	Reembolso
si D < 100 Km. / día	Vehículo Privado.
si D > 100 Km. / día y < 300 Km. / día	Coche de alquiler Categoría A-B.
si D > 300 Km. / día o transporta 3 o mas pasajeros	Coche de alquiler Categoría C-D.

El kilometraje cuenta a partir del lugar habitual de trabajo y solo se aplica a los supuestos en los que se hiciera uso de vehículo propio, dentro de los límites establecidos.

La norma se establece como sigue:

D = distancia por día	Reembolso
Si D < 100 Km. /día	0,35€ / Km.
Si D > 100 Km. / día	Coche de alquiler

La Empresa tiene concertado un seguro para cubrir los posibles daños del vehículo propiedad del empleado/a, cuando se produzca desplazamiento profesional en el que no sea factible el alquiler de vehículo.

Artículo 34. Anticipos.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir mensualmente, sin que llegue el día señalado para el pago del salario, un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. Éste será efectivo en 48 horas.

CAPÍTULO VII

Políticas corporativas. Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 35. Reducción de jornada por motivos familiares.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o

ARAGÓN



sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en la que se incorpora a su jornada ordinaria.

Artículo 36. Suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento y lactancia.

La suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción o acogimiento, se regirá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En el periodo inmediatamente posterior a las 16 semanas de permiso por maternidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se le conceda una reducción de jornada con la consiguiente reducción en el salario conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria y deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en la que se incorpora a su jornada ordinaria.

Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, a su opción, bien a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, bien a una reducción de la jornada normal en media hora o, bien, si no fuere a suspender su contrato de trabajo en los 9 meses siguientes al parto, a acumular las horas establecidas como permiso para lactancia y disfrutar de tres semanas de permiso retribuido, siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por maternidad, y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad, y no fuese a suspender su contrato su contrato de trabajo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización, teniendo la consideración de licencia retribuida.

Artículo 37. Ayuda a la maternidad/paternidad.

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

**Artículo 38. Excedencias para la conciliación de la vida laboral y familiar.**

I. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

IV. En los casos contemplados en los apartados I y II de este apartado, en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 39. Excedencia por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, o de la persona con quien conviva como pareja, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por todo el tiempo de duración de la misma.

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



CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 40. Incapacidad temporal.

Se establece un complemento a cargo de la empresa, sobre el subsidio reglamentario, que garantice el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja por incapacidad, ya sea por enfermedad común o accidente de trabajo, con el límite de 12 meses, prorrogable por otros 6 meses.

Salvo en los supuestos de contingencias profesionales, embarazo, recaída, hospitalización y/o intervención quirúrgica y/o inmovilización de miembros, de producirse varias bajas por incapacidad temporal, dentro de un mismo año, a partir de la tercera baja inclusive se dejará de abonar el complemento referido en el párrafo anterior.

La empresa tendrá la facultad de realizar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja I.T., siendo el coste a cargo de la empresa. Los Delegados de Personal y Comité de Empresa colaborarán con la empresa al objeto de controlar el absentismo y de este modo, reducirlo al mínimo posible.

Artículo 41. Seguro de vida.

La empresa concertará una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as un capital equivalente a dos anualidades de salario de cada uno de ellos/as, garantizándose, en todo caso, un importe mínimo de 6.010 euros, sea cual sea el salario pactado.

Este importe será percibido por el/la trabajador/a o por los/as beneficiarios/as designados/as, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.

Los representantes de los trabajadores podrán conocer el contenido de la póliza suscrita a este efecto. La responsabilidad de la empresa quedará limitada a concertar dicha póliza de seguros y a abonar el coste de la prima correspondiente.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

La empresa estará obligada a entregar a los/as trabajadores/as dos equipamientos de prendas de trabajo que sean precisas por función, por año y por trabajador/a, con el correlativo deber de usarlas en la empresa.

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



Artículo 43. Descuento por compras.

A las compras de los/as trabajadores/as efectuadas en la Empresa, se les aplicará un descuento del 10% sobre el precio de venta al público, excepto en los productos propios de la marca Decathlon, en los que se aplicará un 20%. En aquellos productos previamente rebajados, no se aplicará ninguna rebaja adicional. Para tener acceso a estos descuentos será preciso que el/la trabajador/a haya permanecido en la empresa al menos tres meses dentro de los últimos doce.

Artículo 44. Formación.

Todo empleado/a 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/la trabajador/a dispondrá de los derechos de promoción y formación profesional según dispone el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Protocolo de actuación: acoso laboral.

Acoso moral. Definición: La situación de hostigamiento que sufre un trabajador/a sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a clarificar los hechos.

Durante el proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días desde que la dirección de la empresa sea conocedora de la denuncia, todos los actuantes guardarán estricta

ARAGÓN



confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Con respecto al acoso sexual y por razón de sexo, empresa y representación de los trabajadores negociarán un protocolo específico en el seno de las medidas y objetivos del Plan de Igualdad.

Artículo 46. Violencia de género.

La violencia de género, como expresa la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1, comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación de libertad.

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del E.T., por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

ARAGÓN



VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

CAPÍTULO IX

Representación colectiva

Artículo 47. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.

Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituye la siguiente comisión paritaria:

Titulares:

Por la empresa 3 miembros y por la Representación de los Trabajadores 3 miembros, los cuales serán designados y comunicados respectivamente.

Suplentes:

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

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

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

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

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

Para la validez de acuerdos se requerirá como mínimo la presencia de más del 50% de los vocales por cada parte. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, a los efectos de someter, en su caso, las discrepancias producidas en su seno al sistema que se establece en el artículo 48 del presente Convenio, y se designa específicamente como órgano de mediación al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ARAGÓN



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.

Artículo 48. Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Ambas partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), incluyendo el sometimiento de las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 49. Principios generales.

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

Artículo 50. Delegados de prevención.

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

ARAGÓN



Régimen disciplinario

Artículo 51.

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

Serán faltas leves:

1. Hacer compras a título personal con indumentaria de trabajo puesto o durante el horario de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Serán faltas graves:

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

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

ARAGÓN



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

4. Causar daño, utilizar indebidamente o apropiarse de materiales de trabajo, herramientas o útiles de la empresa de escaso valor, caso contrario la falta se considerará muy grave.

5. Efectuar trabajos personales sin autorización previa del responsable.

6. Vender mercancías propias en el lugar de trabajo.

7. Efectuar a terceros y familiares descuentos no autorizados expresamente. Según el valor de los descuentos esta falta podría llegar a ser calificada de muy grave.

8. Ausencia de justificación de los permisos y licencias.

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

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

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

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

13. Fumar en zona donde no esté autorizado.

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

Serán faltas muy graves:

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

2. Sacar mercancías o documentos propios de la empresa, sean cuales sean, sin la autorización del responsable jerárquico, excepto los representantes de los trabajadores, dentro de sus potestades legales.

3. Falsificar facturas, vales de cambio, tarjetas de descuento y notas de reembolso de gastos de desplazamiento, así como el uso indebido de los cheques regalo o su apropiación.

ARAGÓN



4. Consumir, llevarse o utilizar para fines personales mercancías y materiales destinados a la venta al público.

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

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

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

8. La introducción y consumo de estupefacientes

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

10. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Obtención de beneficio particular en el trato con proveedores. Aceptación de Regalos de colaboradores externos de la empresa.

11. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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



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

20. El acoso moral o sexual efectuado a los compañeros o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo.

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 52. Comunicación previa.

En caso de sanción de carácter muy grave o despido a un trabajador/a, y antes de que esto se produzca de forma efectiva, el comité de empresa, delegado/a de personal o delegado/a sindical, deberá ser informado/a. En cualquier caso el/la trabajador/a podrá solicitar la presencia del comité de empresa o delegado/a de personal.

Artículo 53. 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 54. 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/as.

Artículo 55. Prescripción de las faltas.

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

**Tabla salarial 2013**

Salarios 2013	Salario Base Anual (con inclusión de pagas extra) – Euros	Salario Base Mensual (con inclusión de pagas extra) – Euros	Precio Hora Tiempo Parcial (con inclusión de pagas extra) – Euros
Grupo 3	17.260,57	1.438,38	8,91
Grupo 4	14.024,19	1.168,68	7,22
Grupo 5 Subgrupo 1	16.822,38	1.401,86	8,67
Grupo 5 Subgrupo 2	13.668,18	1.139,02	7,05

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

Plan de igualdad de Decathlon España, SAU.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Decathlon España, SAU (código de convenio n.º 90100432112013), que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio colectivo, Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, Grupo Independiente y USO, que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

ARAGÓN



Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de diciembre de 2013.–El Director general de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

En San Sebastián de los Reyes, Madrid, a 21 de octubre de 2013.

**PLAN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE
DECATHLON ESPAÑA, S.A.U.**

Índice:

1. Introducción.
2. Estructura.
3. Definiciones.
4. Ámbito de aplicación.
5. Vigencia.
6. Objetivos generales.
7. Objetivos específicos y medidas.
8. Seguimiento y evaluación.
9. Comisión de seguimiento y evaluación.

1. Introducción:

1.1 Presentación del grupo.

Oxylane, es una red de empresas que agrupa dos oficios:

- Creador de artículos deportivos y de marcas.

ARAGÓN



– Comerciante local y On-line.

Oxylane controla todo el conjunto de la cadena de desarrollo del producto. Desde la Investigación y el Desarrollo hasta la venta, pasando por la concepción, el diseño, la producción y la logística.

Decathlon, su enseña histórica creada en 1976, comercializa los productos de Marcas Pasión, elaborados gracias a los materiales de las Marcas de Componentes, y también productos de marcas Internacionales.

En 1992 tiene lugar la apertura de la 1ª tienda en España. En la actualidad Decathlon España cuenta con 99 tiendas y 7 centros logísticos.

Tanto en Decathlon como en el resto de las empresas de la red Oxylane, consideramos a las Personas como ejes principales, son el centro de nuestras estrategias:

- Colaborador/a: primera riqueza de nuestras empresas. Solo es posible satisfacer a nuestros clientes a través de colaboradores satisfechos.
- Usuario/a de nuestros productos o el cliente de las diferentes formas de venta.
- Proveedores, colectividades...
- Accionista.

Dentro del logotipo de oxylane, y en sinergia con los valores de la empresa Decathlon (vitalidad, sinceridad, responsabilidad y generosidad), destaca la simbología de la mujer y del hombre. Un nombre representativo de «convivialidad», de comunicación y de placer de practicar deporte juntos. Una promesa común a las filiales de la red Oxylane: «Dar ganas y hacer accesible al mayor número de personas el placer y los beneficios del deporte». Nuestra política de Recursos Humanos está al servicio de este proyecto.

La dirección de la Empresa Decathlon España mantiene el compromiso de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Dentro de su política corporativa. En Decathlon tenemos una razón de ser:

- La pasión por el cliente.
- La práctica deportiva.
- Mujeres y hombres apasionados por sus oficios.
- Productos técnicos adaptados a todas las necesidades y al mejor precio.



- Una voluntad de innovación.

1.2 Marco legal en el que se encuadran los planes.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Decathlon España tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (en adelante RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de optimización del clima laboral y de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con



ello, de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar las medidas a incluir en el plan.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato) sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

1.4 Características generales del plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura.

El Plan de Igualdad de Decathlon España se estructura en los siguientes apartados:



I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico realizado que marca las acciones a mejorar. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato; las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas a adoptar, para el caso de que se observara cualquier tipo de desigualdad y, por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de trato entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas para corregir, eventuales desequilibrios que pudieran existir.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad de trato en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a optimizar, en la empresa, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y que no se produzca discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.

ARAGÓN



- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas y que son las siguientes:

1. Acceso a la empresa.
 2. Contratación.
 3. Promoción y desarrollo profesional.
 4. Formación.
 5. Retribución.
 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 7. Salud laboral.
 8. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
 9. Violencia de género.
 10. Comunicación.
3. Definiciones.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.



El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5, Ley 3/2007).

– Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1, Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2, Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3, Ley 3/2007).

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1, Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2, Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3, Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4, Ley 3/2007).

ARAGÓN



- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28, Estatuto Trabajadores).

- Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8, Ley 3/2007).

- Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9, Ley 3/2007).

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10, Ley 3/2007).

- Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11, Ley 3/2007).

- Tutela jurídica efectiva.

ARAGÓN



Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1, Ley 3/2007).

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1, Ley 3/2007).

4. Ámbitos de aplicación.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Decathlon España y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa Decathlon España, S.A.U., pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. Vigencia.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia de este plan, las partes se reunirán para negociar el siguiente Plan de Igualdad.

6. Objetivos generales.

- Adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la compañía en favor de la Igualdad de trato, la no discriminación y la integración.

- Garantizar la aplicación del Principio de Igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc., que afecten a las personas de la compañía.

- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la compañía en base a criterios de competencia, objetividad, adecuación persona-puesto.



– Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso sexual y por razón de sexo que se pudieran producir en el seno de la compañía en cualquiera de sus manifestaciones.

– Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. Objetivos específicos y medidas.

1. Acceso.

Objetivo específico 1.1: Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y las herramientas técnicas utilizadas en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: a. Revisar y modificar, si fuera necesario, el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos no sexistas. b. Mantener en el tiempo un lenguaje no sexista en los procesos de difusión tanto por canales internos (intranet), como externos (web, tienda, universidades, foros de empleo, Job Boarders, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa. c. En los anuncios que se publiquen, se cuidarán los términos, expresiones e imágenes para que no contengan ningún estereotipo de género.	– Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1.	Resp. Selección rrhh.	Desde firma. Primera revisión antes final mes abril 2014. Posterior revisiones con carácter anual.
2. Mantener un lenguaje no sexista en el modelo de formulario de registro o en las solicitudes.	– Modelos y formularios en lenguaje no sexista revisados en grupo de trabajo Comisión de seguimiento.	Comisión / Resp. Selección rrhh.	Desde firma y revisión según fecha de grupo de trabajo.
3. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de candidaturas presentadas para los procesos de selección a los diferentes puestos de trabajo ofertados y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	– N.º de candidaturas por sexo presentadas. – N.º de contrataciones hombre mujer. – N.º de candidaturas tratadas desagregado por sexo.	Dpto. selección RRHH.	Dato anual a febrero. A partir del mes de abril. (N.º de candidaturas presentadas por sexo a partir de febrero 2015).
4. Analizar desde la perspectiva de género las herramientas existentes de selección.	– Herramientas revisadas.	Dpto. selección RRHH.	Abril 2014.
5. Dentro de los principios de contratación incluir la igualdad de trato y oportunidades en la selección, actualizando en su caso y aplicando planes de acción.	– Principio de igualdad de trato y oportunidades incorporado y planes de acción.	Dpto. selección RRHH.	Mayo 2014.

Objetivo específico 1.2: Mantener y continuar con tendencia progresiva en la presencia equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
---------	-------------	---------------------	------------

1. Publicar las vacantes en los medios habituales de comunicación de la empresa (fundamentalmente en la intranet a través de «My Dream», aplicativo de difusión de ofertas en el mercado interno de trabajo Oxyline), fomentando la canalización de una información accesible a todo el personal dirigida a facilitar la posibilidad de presentación de candidaturas.	– My Dream en funcionamiento y accesible desde la intranet para todos los colaboradores (<i>hecho / no hecho</i>). – N.º vacantes por grupo profesional publicadas.	Dpto. selección RRHH.	Fin 2013. Datos anuales a partir de febrero 2014.
2. Facilitar el conocimiento de la herramienta «My Dream» a fin de que los colaboradores conozcan la posibilidad de presentar su candidatura a cualquier vacante de su mismo grupo aún suponiendo un cambio de centro de trabajo, fomentando al personal interno frente a la contratación externa.	– My Dream (<i>y/o nombre de la herramienta en su evolución</i>) en funcionamiento y accesible desde la intranet para todos los colaboradores (<i>hecho / no hecho</i>). – Para cada vacante publicada en My Dream: – N.º postulados en My Dream. – N.º presentados. – N.º contratados. Desagregado por grupo/función según convenio y sexo.	Dpto. selección RRHH.	En funcionamiento 2.º semestre 2014 Dato febrero. Disponible en información anual.
3. En los centros de nueva apertura, desde el comienzo de la selección para iniciar la actividad, se verificará que el personal que llevará a cabo la contratación esté formado en selección en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incluyendo un módulo o capítulo específico dentro de la formación selección por competencias.	– N.º de responsables que seleccionan / N.º de responsables formados. – En caso de de nueva apertura tienda se dispondrá de la información del personal contratado desagregada por sexo y grupo/ colectivo para la comisión de seguimiento mediante informe anual.	Dpto. selección RRHH.	Dato a febrero según aperturas anuales.
4. En caso de procesos de selección para colectivos en que las mujeres estén subrepresentadas se promoverá una formación específica dirigida a los/as seleccionadores/as, y enfocada a fomentar la incorporación paulatina de estas.	– Distribución hombres y mujeres desagregado por grupo/función según convenio. – N.º Formación adaptadas / Casos posibles.	Dpto. selección RRHH.	Dato anual a febrero.
5. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos y colectivos de trabajo, incluidos los de responsabilidad y dirección, para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla. Trasladar dicha información a la Comisión de Seguimiento.	– N.º de mujeres y hombres desagregado por grupo/función según convenio. – Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Dpto. selección RRHH.	Anualmente febrero.

2. Contratación.

Objetivo específico 2: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación de mujeres y hombres, independientemente de la modalidad de contratación.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Disponer de información estadística, desagregada por sexos, de las transformaciones en indefinidos.	– N.º de mujeres y hombres con conversión de contrato a indefinido / n.º mujeres y hombres con contratos indefinidos nuevos.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
2. Recoger información estadística de forma anual para, a través de la comisión de seguimiento, analizar los datos (información estadística de la distribución de la plantilla e incorporaciones por tipo de contrato, grupo, funciones y sexo), y realizar el seguimiento y desarrollo del plan de igualdad de oportunidades.	– Disposición de datos anuales.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
3. Disponer de información estadística, desagregada por sexos, del reparto de horas complementarias, del número de pactos firmados por hombres y mujeres para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	– N.º mujeres y hombres a los que se han repartido horas complementarias.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
4. Disponer de información estadística desagregada por sexos	– N.º desagregado por sexos por	Dpto.	Anualmente. Dato

tipo de contrato y base horaria por tramos.	tipo de contrato y base horaria por tramos.	Administración personal / RRHH.	mes febrero disponible abril/mayo.
5. Distinguir las reducciones de jornada por guarda legal de las jornadas a tiempo parcial, en la recogida de información estadística.	– N.º de mujeres y hombres con jornada a tiempo parcial. – N.º de mujeres y hombres con reducción de jornada por guarda legal.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
6. Hacer un seguimiento de la composición de la plantilla en cuanto a las incorporaciones en los puestos de taller, operarios/as de logística y cajas para comprobar el grado de masculinización y feminización en dichos puestos, si lo hubiera.	– Disposición de datos anuales.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
7. En caso de que se detectaran desequilibrios en este apartado, en función del sexo, en los resultados del análisis de las distintas medidas, la Comisión de Seguimiento acordará nuevas acciones.	– Desequilibrios detectados, en su caso, y nuevas acciones acordadas.	Responsable de Igualdad.	<i>Dato Anualmente. Reunión de la Comisión cuando corresponda.</i>

3. Promoción y desarrollo profesional.

Objetivo específico 3.1: garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascensos de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Analizar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción (gestión de recorrido): contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de desempeño (my way, revista anual de carrera, etc.) con el objetivo de que no contengan elementos que puedan suponer algún tipo de desigualdad de género.	– Procedimiento, documentos y herramientas revisados.	Dpto. RRHH.	Primer trimestre 2014.
2. Integrar un módulo de igualdad específico en «Decaleam» dentro de las formaciones dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de promoción (responsable de sección, dirección, regionales, etc.), selección de candidaturas y evaluación de las mismas.	– Módulo disponible.	Dpto. Formaciones.	Antes fin agosto 2014.
3. Fomentar el mantenimiento de la objetividad en la promoción interna a través de formación continua en detección de competencias dirigida a directores/as de centro, directores/as regionales y zona.	– N.º de Directores/as de centro, Regionales y zona validadores de «cursus del Management/selección» / n.º de Directores/as Regionales y zona = tiende a 1. – N.º de mujeres y hombres que han accedido a los grupos 1, 2 y 3 por promoción interna / total de personas que se han incorporado a estos grupos.	Resp. Dpto. Formaciones.	Permanente durante la vigencia del Plan. Información anual dato febrero.
4. Establecer una formación específica en selección por competencias dirigida al personal Responsable de Sección y seguimiento de sus validaciones.	– N.º RS Formados / n.º RS	Resp. Dpto. Formaciones.	Segundo semestre 2014 A partir de su puesta en marcha información anual.
5. Publicar las vacantes, incluyendo breve descripción de oficio, requisitos y competencias, en «My Dream» (o el nombre que tenga según su evolución del aplicativo de difusión de ofertas en el mercado interno de trabajo), fomentando la canalización de la información accesible a todo el personal.	– N.º de vacantes publicadas por grupos con descripción del oficio, requisitos y competencias / sobre el total vacantes publicadas.	Dpto. Selección.	Segundo semestre 2014 A partir de su puesta en marcha información anual.
6. Fomentar el acceso a la herramienta «My Way» con el objetivo de facilitar la gestión de las carreras individuales en	– N.º de medios utilizados para comunicar «My Way».	Dpto. Formaciones.	Primer Semestre 2014.



igualdad de oportunidades.			
7. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por sexos, grupo profesional y jornada.	Informe anual: – N.º vacantes por grupos. – N.º total promociones anuales desagregadas por sexo distinguiendo con/sin cambio de grupo profesional. – Porcentaje promoción mujeres con respecto a ejercicios anteriores.	Resp. Igualdad.	Dato anualmente mes febrero.

Objetivo específico 3.2: promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Crear un indicador para la obtención de información de la composición de plantilla por sexo, según la función y el grupo profesional correspondiente, específicamente, los del grupo 1 y 2.	– N.º de mujeres y hombres según función y grupo profesional correspondiente.	Dpto. Administración personal / Recursos Humanos.	A partir de 2014. Dato anual.
2. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia se promocionará a la persona del sexo menos representado en la función y grupo profesional donde se produzca la vacante.	– N.º de veces que se aplica la medida. N.º de mujeres y hombres promocionados según la función y el grupo profesional.	Responsable de Igualdad / Recursos Humanos.	Desde la firma del plan. Dato anual a partir de 2014.

4. Formación.

Objetivo específico 4.1: sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Diseñar y poner a disposición de los patrones un módulo formativo de igualdad como acción de sensibilización y formación en esta materia, dirigidos a garantizar la objetividad en los procesos de formación, selección y resto de medidas del plan de igualdad. Ese módulo incluya criterios y ejemplos prácticos no sexista.	– Formación disponible. – N.º de patrones / N.º formados.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH.	Antes fin 2.º semestre 2014.
2. Revisar, desde la perspectiva de género, los contenidos que se imparten en las diferentes formaciones (entre otras, toma de función, integración, aprendizaje, y complementarias) para verificar que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	– N.º de contenidos revisados / N.º de formaciones en My progress = tiende a 1.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH.	Primer semestre 2014.
3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.	– N.º de personas formadas / N.º de componentes de la Comisión de Seguimiento.	RRHH / Dpto. Prev.	Antes fin 1.º semestre 2014.
4. Diseñar y poner a disposición de la plantilla un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad.	– Módulo de igualdad diseñado e incluido.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH.	2.º semestre 2014.
5. La Comisión de Seguimiento conocerá los contenidos de la formación de igualdad, con anterioridad a su puesta en marcha.	– Contenidos de módulos de igualdad conocidos.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH. Comisión Igualdad.	2.º trimestre 2014 y, en todo caso antes de la puesta en marcha.



6. La Comisión de Seguimiento del Plan podrá realizar alguna de las sesiones informativas de igualdad que se impartan.	– Participación de alguna persona de la Comisión en alguna sesión informativa.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH. Comisión Igualdad.	Antes fin 2014.
--	--	--	-----------------

Objetivo específico 4.2: fomentar la igualdad de oportunidades (mujeres y hombres) en el acceso a las formaciones tanto por el diseño del pif como por su posibilidad de acceso.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicaciones, portal del empleado/a, tableros de anuncios...).	– Información sobre el Plan de formación publicada en los diferentes canales internos.	Resp. Dpto. Formación RRHH.	Primer semestre 2014.
2. Reforzar la información a todo el personal de la existencia de la plataforma formativa y de gestión (<i>My Progress</i> y/o <i>el nombre que corresponda en su evolución tecnológica</i>) como herramienta de gestión de la formación en igualdad de oportunidades. Poner a disposición formación relativa al manejo de <i>My Progress</i> , <i>My Way</i> , <i>My dream</i> , etc.	– Información sobre la plataforma de formación publicada en diferentes canales internos.	Resp. Dpto. Formación RRHH.	Primer semestre 2014.
3. Realizar un análisis sobre las causas de la menor participación de las trabajadoras en las acciones formativas disponibles en las distintas aplicaciones de acceso voluntario (ejemplo: e-learning).	– Análisis realizado.	Resp. Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad.	Segundo semestre 2014.
4. Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación online, a las personas en suspensión de contrato de maternidad.	– Actas de las reuniones en las que se ha facilitado la información.	Resp. Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad.	Datos anuales a partir firma plan.
5. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de las formaciones realizadas en el año informadas en la herramienta <i>my Progress</i> y e-learning (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos y según el grupo profesional).	– Porcentaje desagregado por sexos de participación en formaciones. N.º total de mujeres y hombres que participan en las formaciones según el tipo de formación y grupo profesional.	Resp. Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad.	Anualmente.

5. Retribución.

Objetivo específico 5: garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Realizar un análisis desde la perspectiva de igualdad de trato de mujeres y hombres de la estructura salarial, de todos los grupos profesionales, que contemple el salario base, mejora voluntaria y el sistema de primas por función, sección, antigüedad de la tienda y demás conceptos salariales existentes en la empresa.	– Documento del análisis desarrollado.	Resp. Igualdad.	Segundo semestre año 2014 sobre datos del mes febrero. Misma periodicidad anualmente.
2. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística desagregada por sexos con el objetivo de analizar la asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones de igual valor.	– Informe de resultados de la valoración analítica de puestos. – Datos estadísticos de medias salariales desagregados por sexo por antigüedad por componentes obligatorios y voluntarios y por grupos profesionales.	Resp. Igualdad.	Datos estadísticos anualmente sobre datos del mes febrero. Informe anual.
3. Analizar, desde la perspectiva de género, los criterios de	– Criterios establecidos para la	Resp. Igualdad /	Análisis realizado antes

distribución y percepción de la prima y mejora voluntaria.	percepción de la prima y mejora voluntaria según el grupo profesional y funciones según convenio.	Comisión paritaria igualdad.	fin segundo semestre 2014.
4. La Comisión Paritaria de Primas deberá contemplar la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones e informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	– Informe a la Comisión de Seguimiento.	Comisión paritaria de primas.	Desde la firma del plan.
5. En caso de que se detectaran desequilibrios en este apartado, en función del sexo, en los resultados del análisis de las distintas medidas, la Comisión de Seguimiento acordará nuevas acciones para corregirlos.	– Desequilibrios, en su caso, detectados y nuevas acciones acordadas.	Responsable igualdad.	Dato anualmente. Mes febrero. Reunión cuando corresponda.

6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo específico 6.1: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en igualdad de oportunidades eliminando la posibilidad de que pueda constituirse algún tipo de discriminación por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	– N.º mujeres y hombres promocionados que sí/no han disfrutado de permisos relacionados con conciliación: Reducciones de jornada por guarda legal y cuidado familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia.	Dpto. Personal.	Permanente. Datos anualmente.
2. Insertar, junto con el contenido de comunicación del plan de igualdad en interno, información referente a los permisos y licencias que contempla la legislación y los que se mejoran por Convenio Colectivo, así como de posibles acuerdos de empresa que afecten a esta materia.	– Comunicaciones que insertan referencia a esta información.	Responsable comunicación interna RRHH.	Primer semestre 2014.
3. Realizar un informe en el que se detalle información estadística de reducciones de jornada por guarda legal y cuidado familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	– Datos estadísticos recogidos y trasladados a la Comisión de Seguimiento.	Responsable igualdad Dpto. Personal.	Anualmente.
4. Las solicitudes de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se deberán dirigir a la Dirección del centro, informando ésta a la RLT del centro de trabajo.	– Informe a la Comisión de Seguimiento del N.º de reducciones de jornada por guarda legal por tienda/centro logístico desagregado por sexo solicitadas y, según los casos, cuales se han concedido con la concreción horaria solicitada y cuales se han denegado, distinguiendo las denegaciones por solicitud o no fuera del marco de la jornada ordinaria diaria.	Dpto. Personal y Director/a tienda o centro logístico.	Desde la firma del plan. Informe anual.

Objetivo específico 6.2: mejorar y ampliar los derechos de conciliación existentes en el convenio de aplicación y la normativa vigente.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta tres meses para las personas en trámites de adopción internacional.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde

			firma y entrada en vigor del Plan.
2. Establecer la posibilidad de unir a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un periodo de vacaciones generado, siempre que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. – N.º denegaciones (si existieran) y su causa.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
3. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual.
4. En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado del trabajador o trabajadora, o fallecimiento de la persona con quien conviva como pareja de hecho debidamente inscrita, 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 tendrá una duración máxima de tres meses naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al Director/a del centro mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretar y acreditar los requisitos del primer párrafo de este artículo, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
5. Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores, y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que las vacaciones a disfrutar en periodo estival según convenio, coincida con dicho mes. A tal efecto se deberá acreditar con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
6. Facilitar la posibilidad de cambio planning para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que la trabajadora preavise y justifique con una antelación mínima de 10 días.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.

Objetivo específico 6.3: adoptar medidas de acción positiva que fomenten la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Campaña de sensibilización, información y formación, sobre la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla. Añadiendo información en la que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa, el Convenio Colectivo y las que contemple el Plan de Igualdad en esta materia.	Campaña realizada dirigida a hombres.	Responsable de Igualdad.	Información anual. Primera campaña antes fin 2014.
2. Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones según convenio, tanto las generadas y no disfrutadas del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. Siempre que medie un preaviso mínimo de 10 días antes de la finalización del permiso de paternidad.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
3. Facilitar la posibilidad de cambio de planning para futuros padres con el objetivo de acompañar a clases preparación parto y exámenes prenatales siempre que el trabajador preavise con una antelación mínima de 10 días y justifique su propuesta de cambio de planning.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.

7. Salud laboral.

Objetivo específico 7: introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Publicar tras su revisión el protocolo de embarazo de la empresa para facilitar su conocimiento, difusión y aplicación como herramienta de contribución a la garantía de un embarazo y una lactancia saludables.	– Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia. – Número de semanas en que se tramita la baja en cada caso anterior. – En caso de adaptación o cambio de puesto número de casos.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Dato anual a febrero. Protocolo publicado antes dos meses tras su revisión (prevista reunión revisión abril/mayo 2014).
2. Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	– Catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Abril/mayo 2014.
3. Garantizar un seguimiento de los casos de embarazo y firma del documento Rp019 a fin de asegurar el mantenimiento de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	– N.º Rp019 firmados/ Número de trabajadoras embarazadas.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Seguimiento desde firma Plan. Dato anual a febrero.
4. Asegurar el mantenimiento de la difusión del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo al margen de su publicación a través de la figura del organizador/a de la tienda y/o director/a.	– N.º centros / Centros en los que se ha difundido el protocolo. – N.º embarazadas a las que se le ha entregado el protocolo/ N.º embarazadas.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	A partir de firma. Dato anual a febrero.
5. Disponer de información desagregada por sexos e informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y, en su caso, enfermedad profesional, análisis de resultados por funciones, incidiendo, de existir, en las feminizadas/masculinizadas de la empresa.	– Informe relativo a la siniestralidad y enfermedades profesionales disponible para informar en el seno de la comisión de seguimiento.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Dato anual a febrero.
6. La política de prevención de riesgos laborales incluirá la consideración de las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.	– Índices de siniestralidad y en su caso de enfermedad profesional u otros estudios, si los hubiere, desagregados por sexo.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Dato anual a febrero.

8. Acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico 8: asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar y negociar con la RLT un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo, como anexo del Plan de Igualdad.	– Protocolo negociado.	Comisión paritaria de igualdad.	Inicio negociación no más tarde cuatro meses desde la firma del plan de igualdad.
2. Implantar y difundir el nuevo protocolo de acoso sexual entre la plantilla a través de la intranet y otros medios de comunicación	– Canales utilizados para la difusión.	Resp. Comunicación Interna RRHH /	Tras acuerdo, antes de dos meses.



habituales en los centros incluyendo la información del nuevo protocolo en formación de Igualdad de Trato y Oportunidades.		Resp. Igualdad.	
3. Realizar un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento.	– Informe anual de casos de acoso sexual: N.º de denuncias comunicadas / N.º de denuncias registradas. N.º de denuncias archivadas comunicadas / N.º de denuncias archivadas.	Resp. Igualdad.	Anualmente.
4. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización (seguimiento del procedimiento).	– Informe de resultados de la aplicación.	Resp. Igualdad.	Anualmente cuando se acuerde el protocolo.
5. Formar a los delegados y delegadas de prevención, y al personal de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	– N.º de cursos, – N.º de personas formadas / N.º de personas de los colectivos mencionados en la medida.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Formación adaptada 2.º semestre 2014. Datos anuales.
6. Facilitar ayuda psicológica a la víctima.	– N.º ayudas / N.º de víctimas	Coordinado por Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Desde firma del plan de igualdad. Datos anualmente.

9. Violencia de género.

Objetivo específico 9: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	– Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.).	Resp. Igualdad.	Desde la firma. Primera información antes primer semestre 2014. Chequeo anual.
2. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá como ayuda a la cobertura de gastos de desplazamiento y mudanza aplicando la política general de mudanza.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Resp. Igualdad.	Desde la firma. Dato anualmente.
3. Facilitar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.	– N.º de veces solicitado. – N.º de veces que se ha aplicado.	Coordinado por Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Desde la firma. Dato anualmente.
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.	– Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Resp. Igualdad.	Dato anualmente.
5. Mantenimiento de contactos de colaboración entre la Empresa y algún tercero (fundación, asociación, Ayuntamiento, etc.) dirigidas a favorecer una mayor incorporación de víctimas de violencia de género.	– Colaboraciones establecidas.	Dpto. RRHH.	Actualización de informaciones según fecha de comisión de seguimiento.
6. No computar a efectos del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.	– N.º de víctimas a las que se ha aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Permanente. Dato anual.



10. Comunicación.

Objetivo específico 10.1: disponer de información estadística desagregada por sexo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Actualizar y adaptar los programas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria desagregada por sexo para el desarrollo del plan de igualdad.	– Informe anual estadístico disponible con información desagregada por sexos de los distintos indicadores.	Resp. Proyectos RRHH.	Segundo semestre año 2014.
2. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial más los derivados de los distintos indicadores.	– Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Resp. RRHH igualdad.	Anualmente vencido el mes de febrero. Disponibles a partir de abril/mayo.

Objetivo específico 10.2: asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar y modificar si fuere necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.	– Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. en grupo de trabajo de la comisión paritaria de igualdad.	Resp. Comunicación interna. / Comisión Paritaria Igualdad.	Desde firma plan. Chequeo anual.
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista.	– Documento del manual. Manual aplicado.	Resp. Comunicación interna.	Antes fin tercer trimestre año 2014.
3. Revisar y modificar si fuere necesario el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la comunicación externa; la página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, para garantizar que no contengan términos o imágenes sexistas.	– N.º de canales revisados/ N.º total de canales y modificaciones (caso de haberlas).	Resp. Comunicación Externa.	Desde firma plan. Chequeo anual.
4. La intranet contendrá información actualizada sobre el conjunto del Plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo sobre prevención de riesgos durante el embarazo, dando a conocer la existencia de las diferentes plataformas y su contenido conectando las diferentes entradas.	– Chequeo de información contenida en el portal y acciones de difusión.	Resp. Comunicación interna.	Antes fin tercer trimestre año 2014.
5. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	– N.º de personas formadas / N.º de responsables comunicación = tiende a 1.	Resp. Comunicación interna.	Antes fin tercer trimestre año 2014. En caso de acceso de nuevos/as responsables en integración.
6. Revisar y modificar si fuere necesario el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la comunicación interna de My Progress, My Way, My dream, y My identity.	– Chequeo de información contenida en los diferentes aplicativos de la empresa.	Resp. Comunicación interna.	Desde firma plan. Chequeo anual.

Objetivo específico 10.3: continuar difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicadores/	Persona responsable	Calendario
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de «Igualdad de	– Seguimiento de diferentes	Resp.	Durante 2015.



oportunidades» a través de diferentes medios fomentando el acceso a toda la plantilla a la cultura empresarial.	medios utilizados a través de las reuniones de la Comisión.	Comunicación RRHH.	
2. Designar una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	– Persona designada y formada posteriormente.	Responsable de designar la persona Dir. RRHH.	Designada antes fin 2013.
3. Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	– Comunicación realizada. – Dirección de correo electrónico y teléfono difundido.	Resp. Igualdad.	Antes fin 2013.
4. La persona responsable de igualdad informará a la Comisión de Seguimiento semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	– Realizado el informe de las comunicaciones recibidas.	Resp. Igualdad.	Semestral a partir 2014.
5. Informar a la plantilla del plan de igualdad, su sentido y contenido de forma que la información llegue a todas las tiendas y centros logísticos.	– Comunicaciones realizadas.	Resp. Igualdad.	Antes fin 2013.
6. Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.	– Comunicaciones realizadas y acciones realizadas.	Resp. Igualdad.	Anualmente durante la vigencia del plan a partir de 2014.
7. En la comunicación, interna, de la empresa difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	– Logo/sello/frase (lo que se decida) utilizado en la difusión. Modo de difusión.	Dpto. Marketing y RRHH.	2.º semestre 2014.

8. Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Decathlon España, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ARAGÓN



Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. Comisión de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Decathlon España. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

– Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Decathlon España será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sociales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte social, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- 4 representantes.

Por la parte social:

- CC.OO.: 1 representante.
- UGT: 1 representante.
- Grupo Independiente: 1 representante.
- USO: 1 representante.

Cada una de las representaciones mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

ARAGÓN



Se nombrarán por cada representación de la parte social suplentes que podrán sustituir e incluso ocasionalmente acompañar al representante primeramente nombrado en aquellas reuniones ordinarias que a juicio de la Comisión de Seguimiento se determinara como necesario.

– Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará, también, a solicitud de la Comisión Decathlon, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

– Atribuciones generales de la comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de los contenidos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual o semestral, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

– Atribuciones específicas de la comisión.

ARAGÓN



- Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Concretamente, en la fase de Seguimiento se recogerá información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

El grado de ejecución de las medidas.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

La identificación de posibles acciones futuras.

- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

El nivel de corrección de las desigualdades que, en su caso, se pudieran detectar.

El grado de consecución de los resultados esperados.

El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

El grado de dificultad que se pudiera encontrar en el desarrollo de las acciones.

En su caso, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

El grado de acercamiento al desarrollo de las medidas del plan, valorando las adaptaciones que se hayan producido en las mismas, atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística



desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

– Funcionamiento.

La Comisión se reunirá dos (2) veces al año con carácter ordinario.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día y con mención de la causa, que deberá ser de entidad suficiente para la aprobación de dicha reunión por la Dirección de RR.HH. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

– Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Revisión salarial para el año 2014 del VI Convenio colectivo de Decathlon España, SA.

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2014 del VI Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, S. A. (código de convenio n.º 90011522011998), que fue suscrita con fecha 9 de enero de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en

ARAGÓN



representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de febrero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA, S. A., REVISIÓN SALARIAL

Representación de los trabajadores:

Don Pedro Linares (CCOO).

Don Adrián Labazuy (CCOO).

Doña Idoia Gimeno (CCOO).

Doña Ester Rodríguez (CCOO).

Doña Susana Escudero (CCOO).

Don Jesús Paulino (UGT).

Don José Rodríguez (UGT).

ARAGÓN



Don Cristian M. Guirado (IND).

Don Manuel Carretero (IND).

D.ª Mónica Martínez (IND).

Don Roberto Peñas (IND).

Don Marco Antonio García (IND).

Asesores:

Don Juan Martín Barrero (CCOO).

D.ª Cristina Estevez (UGT).

Representación de la empresa.

Don Miguel Ruiz.

Don Samuel Miguélez.

D.ª Marta Adarraga (Asesora).

Reunidos en los locales de Decathlon España, S. A., sitos en San Sebastián de los Reyes (Madrid), siendo las 13:30 horas del día 9 de enero de 2014, las personas que a continuación se relacionan, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora, del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S. A., acuerdan:

1. Proceder en este acto, por todas las representaciones integrantes de la Comisión Negociadora, a la firma de la revisión salarial para el año 2014 resultante del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A.U., informando a la Autoridad Laboral de la entrada en vigor, con fecha 1 de enero de 2014, de las nuevas tablas salariales para el citado ejercicio.

Año 2014. En euros

Salarios 2014	Salario base anual (con inclusión de pagas extra)	Salario base mensual (con inclusión de pagas extra)	Precio hora tiempo parcial * (con inclusión de pagas extra)
Grupo 3	17.364,13	1.447,01	8,96
Grupo 4	14.108,34	1.175,69	7,26

ARAGÓN



Grupo 5 Subgrupo 1	16.923,31	1.410,27	8,72
Grupo 5 Subgrupo 2	13.750,19	1.145,85	7,09

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

2. Autorizar a Don Samuel Miguélez García para que proceda a realizar todas las gestiones y actuaciones necesarias para la inscripción y posterior publicación de las nuevas tablas ante las autoridades competentes. A dichos efectos, se le hace entrega de la documentación necesaria.

Y sin nada más que tratar se levanta la sesión.

Por la empresa, Por la representación de los trabajadores,

Acta del acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Decathlon España, SA.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificar los artículos 31 y 35 del VI Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, SA (código de convenio n.º 90011522011998), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 2014, Acta que fue suscrita, con fecha 9 de enero de 2014, 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 de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

ARAGÓN



Madrid, 3 de febrero de 2014.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Acta de acuerdo de periodo de consultas para la inaplicación y modificación durante el año 2014 del sistema de primas establecido artículo 31 del vigente VI Convenio Colectivo Decathlon España, así como de adaptación de su artículo 35 a las modificaciones legales operadas

Representación de los trabajadores:

Don Pedro Linares (CCOO).

Don Adrián Labazuy (CCOO).

Doña Idoia Gimeno (CCOO).

Doña Ester Rodríguez (CCOO).

Doña Susana Escudero (CCOO).

Doña Aránzazu Modrego (UGT).

Don José Rodríguez (UGT).

Don Cristian M. Guirado (IND).

Don Manuel Carretero (IND).

Doña Mónica Martínez (IND).

Don Roberto Peñas (IND).

Don Marco Antonio García (IND).

Asesores:

Don Juan Martín Barrero (CCOO).



Doña Cristina Estévez (UGT).

Representación de la empresa:

Don Miguel Ruiz.

Don Samuel Miguélez.

Doña Marta Adarraga (Asesora).

Reunidos en los locales de Decathlon España, S.A., sitos en San Sebastián de los Reyes (Madrid), siendo las 11:00 horas del día 9 de enero de 2014, las personas que a continuación se relacionan, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora, del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A., y coincidentes en la representación social con la Comité Intercentros/Comisión Decathlon.

Se inicia la reunión comunicando la Empresa el inicio de período de consultas con la representación de los trabajadores al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y ello a fin de proceder a modificar para el año 2014 el vigente sistema de primas establecido en el artículo 31 del VI Convenio Colectivo Decathlon España inaplicando el actual y sustituyéndolo para este año 2014 por otro más acorde con las políticas de Compañía, todo ello con el fin de poder conseguir la mejor animación de los equipos.

A los anteriores efectos, la Empresa procede a efectuar una presentación sobre la situación actual y sus propuestas, efectuando una proyección de la misma con respecto a los últimos meses del año 2013.

La nueva propuesta tiene su eje fundamental en la modificación del actual sistema, únicamente para el año 2014, sobre la base de progresión de cantidades de producto vendidas en vez de progresión de volumen de ventas.

A continuación, la Empresa hace entrega a la representación social de su propuesta de sustitución del texto del artículo 31.

Por la representación de los trabajadores se efectúan distintas preguntas y plantean cuestiones relativas a porcentajes. Igualmente solicitan aclaración sobre modificaciones propuestas para responsables y sobre el requisito mínimo de progresión del volumen de ventas igual o superior a cero, para devengo de prima.

Además proponen aprovechar este trámite para modificar el artículo 35 del VI Convenio Colectivo, adaptándolo a la legalidad vigente tras la última modificación operada.

Aclaradas las cuestiones planteadas, ambas partes firman la presente acta como de fin de período de consultas con acuerdo en los siguientes términos:

ARAGÓN



ACUERDOS

1. La inaplicación durante el año 2014 del actual texto del artículo 31 del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A.U., siendo aplicable única y exclusivamente para dicho año el sistema derivado de la redacción que a continuación se indica:

Artículo 31.º Primas.

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

El sistema de primas se regirá según las tablas que a continuación se adjuntan.

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

1) Se entiende por:

- RBE: Resultado Bruto de Explotación, según Cuenta de Explotación mensual de la tienda.
- Mes 13: confirmación del resultado bruto de explotación anual en el mes de febrero, resultante del cierre fiscal anual auditado. Sólo podrá ser percibida por las personas que hayan completado el año de principio a fin.
- DDA: desde el principio del año.
- VV: volumen de ventas con IVA incluido.
- Tiendas Comparables: a efectos de cálculo de las primas, se consideran tiendas comparables aquellas que tienen una antigüedad superior a 12 meses.
- Crecimiento: comparación de los resultados de la totalidad de las tiendas.
- Progresión: comparación de resultados de las tiendas comparables.
- Cuenta de Explotación mensual (CEx mensual): estado contable que permite conocer los principales datos económicos del centro. Se obtiene con una periodicidad mensual.



– Coste artículo: es el coste de un artículo calculado por la relación entre el número de artículos tratados y los gastos generados por el almacén relativos a su tratamiento (salvo coste de transporte).

2) La prima se hace efectiva con una periodicidad mensual.

3) La prima del mes se calcula siempre sobre los resultados obtenidos en el mes anterior. Esto es, se hace efectiva en la nómina del mes siguiente a los resultados obtenidos.

4) La prima de los/as trabajadores/as que, a lo largo del mes de cálculo, hayan desarrollado sus funciones en distintos universos o zonas, se calculará tomando en consideración la media ponderada de los resultados obtenidos en cada uno de los mismos. El mencionado cálculo se realizará sobre la base del tiempo dedicado a cada zona.

Sistemas de primas por función tiendas de menos de un año

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja o de recepción.	0 a 20%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Responsable de Sección.	0 a 15%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 0 a 10%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 0 a 5%: Realización de objetivos de RBE de la tienda para el primer año (mes a mes con regularización en el «mes 13»).	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Vendedor/a Deportista, Técnico de Taller.	0 a 10%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 0 a 10%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Organizador/a de Explotación Responsable de Cajas.	0 a 20%: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 0 a 10%: Realización de objetivos de RBE de la tienda para el primer año (periodicidad mensual con regularización en el «mes 13»).	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.

Sistema de prima por función tiendas entre uno y cuatro años ()*

Función	Sistema de primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de la tienda comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de la misma tienda sea mayor o igual que cero	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción.	0 a 20%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11% de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller.	0 a 10%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 11% de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones. 0 a 10%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11% de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Responsable de Sección.	0 a 15%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 11% de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones.	Programa de gestión tienda. CEX mensual.



	0 a 10% Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5% Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	
Responsable Cajas Organizador/a de Explotación.	0 a 15%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11% de progresión da el máximo de prima. 0 a 15%: Prima RBE de la tienda. Mes a mes con regularización en el mes 13.	Programa de gestión tienda. CEx mensual.

(*) En el caso de relocalización y/o ampliación de superficie de venta construida, el primer año a contar desde mencionado cambio no se computará como antigüedad a los efectos de aplicación del sistema de primas, aplicándose durante esos 12 meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Sistema de prima por función tiendas de más de cuatro años ()*

Función	Sistema de Primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de la tienda comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de la misma tienda sea mayor o igual que cero	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción.	0 a 20%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6% de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller.	0 a 10%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 6% de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones. 0 a 10%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6% de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Responsable de Sección.	0 a 15%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 6% de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones. 0 a 10% Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6% de progresión da el máximo de prima. 0 a 5% Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda. CEx mensual.
Responsable Cajas Organizador/a de Explotación.	0 a 15%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6% de progresión da el máximo de prima. 0 a 15%: Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda. CEx mensual.

(*) En el caso de relocalización y/o ampliación de superficie de venta construida, el primer año a contar desde mencionado cambio no se computará como antigüedad a los efectos de aplicación del sistema de primas, aplicándose durante esos 12 meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Sistema de primas por función actividad logística

Función	Sistema de primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de las tiendas de referencia para cada almacén, comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de las mismas tiendas, sea mayor o igual que cero	Fuente para el cálculo
Operario/a logística/ Operario/a técnico de logística.	0 a 10%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. 6% de progresión del conjunto de las tiendas de referencia da el máximo de prima. 0 a 10%: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA + Presupuesto del almacén de referencia.



Resp. de Sección Logística, Responsable Transporte Almacén, Organizador/a económico y/o de explotación del Almacén.	0 a 15%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. 6% de progresión del conjunto de las tiendas de referencia da el máximo de prima. 0 a 15%: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA + Presupuesto del almacén de referencia.
---	--	---

Sistema de prima por función estructura región

Función	Sistema de primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de las tiendas de referencia de la región comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de las mismas tiendas, sea mayor o igual que cero	Fuente para el cálculo
Puestos de Servicios Regionales (Tramos en función de la prima percibida por cada colectivo)	1/2 Prima: Crecimiento del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas del global de la región (como suma del total de tiendas que componen la región). 1/2 Prima: RBE de la región. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	CEx mensual.

Sistema de primas por función estructura país

Función	Sistema de primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de las tiendas de referencia país comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de las mismas tiendas, sea mayor o igual que cero	Fuente para el cálculo
Puestos de Servicios País (Tramos en función de la prima percibida por cada colectivo).	1/2 Prima: Crecimiento del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas del global del país (como suma del total de tiendas que componen el país). 1/2 Prima: RBE del global del país (todas las actividades). Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	CEx mensual.

2. Igualmente se acuerda modificar, durante el resto de la vigencia del Convenio Colectivo, el contenido del artículo 35 del VI Convenio Colectivo, el cual quedará redactado con el tenor literal siguiente:

Artículo 35.º Reducción de jornada por motivos familiares.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

ARAGÓN



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en la que se incorpora a su jornada ordinaria.

3. Autorizar a don Samuel Miguélez García para que proceda a realizar todas las gestiones y actuaciones necesarias para la inscripción y posterior publicación de las presentes modificaciones del VI Convenio Colectivo ante las autoridades competentes.

Y sin nada más que tratar se levanta la sesión.–Por la empresa.–Por la representación de los trabajadores.

Modificación del VI Convenio colectivo de Decathlon España, SA.

Visto el texto de modificación del VI Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, SA, (código de convenio núm. 90011522011998) que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2014, 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 de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del texto de modificación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de enero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ARAGÓN



**MODIFICACIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON
ESPAÑA, S.A.**

**Acta de acuerdo de periodo de consultas para la inaplicación y
modificación durante el año 2015 del sistema de primas establecido
(artículo 31 del vigente VI Convenio Colectivo Decathlon España)**

Representación de los trabajadores:

Don Pedro Linares (CCOO).

Don Adrián Labazuy (CCOO).

Doña Ester Rodríguez (CCOO).

Doña Susana Escudero (CCOO).

Doña Aranzazu Modrego (UGT).

Don José Rodríguez (UGT).

Don Manuel Carretero (IND).

Doña Mónica Martínez (IND).

Don Roberto Peñas (IND).

Asesores:

Doña Cristina Estévez (UGT).

Representación de la Empresa:

D. Miguel Ruiz.

D. Samuel Miguélez.

D.ª Marta Adarraga (Asesora).

ARAGÓN



Reunidos en los locales de Decathlon España, S.A., sitos en San Sebastián de los Reyes (Madrid), siendo las 11:00 horas del día 17 de diciembre de 2014, las personas que a continuación se relacionan, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora, del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A.

Se inicia la reunión comunicando la Empresa el inicio de período de consultas con la representación de los trabajadores al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y ello a fin de proceder a modificar para el año 2015 el sistema regulado para ese año 2015 como sistema de primas según lo establecido en el artículo 31 del VI Convenio Colectivo Decathlon España inaplicando el citado sistema previsto para el año 2015 y sustituyéndolo por el mismo sistema que ha venido siendo de aplicación durante el año 2014 entendiéndolo como más acorde con las políticas de Compañía, todo ello con el fin de poder conseguir la mejor animación de los equipos.

A los anteriores efectos la Empresa procede a efectuar una presentación sobre la incidencia del cambio durante los meses del año 2014 transcurridos hasta la fecha, efectuando una comparativa respecto de los porcentajes de prima que se han obtenido con el sistema finalmente aplicado mediante la modificación del artículo 31 del VI Convenio Colectivo Decathlon España llevada a cabo el pasado mes de enero de 2014 respecto del anterior sistema inicialmente regulado a la fecha de firma del VI convenio de la empresa.

Tras la presentación, por parte de la representación social se hace una valoración positiva del cambio producido, valoración que también comparte la Empresa.

Tras las distintas valoraciones, la representación social efectúa una propuesta que tiene su eje fundamental en la modificación del sistema previsto en Convenio para el año 2015 proponiendo, del mismo modo que para el ejercicio 2014, un sistema de primas sobre la base de progresión de cantidades de producto vendidas en vez de progresión de volumen de ventas.

A continuación la Empresa manifiesta su acuerdo con la propuesta y propone sustituir para el año 2015 el texto del artículo 31 dándole la misma redacción acordada el 9 de enero de 2014 (BOE de 14 de febrero).

Y a continuación, ambas partes firman la presente acta como de fin de período de consultas con acuerdo en los siguientes términos:

Acuerdos

1. La inaplicación durante el año 2015 del actual texto del artículo 31 del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A.U., siendo aplicable para dicho año el sistema derivado de la redacción que a continuación se indica:

Artículo 31. Primas.

ARAGÓN



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

El sistema de primas se regirá según las tablas que a continuación se adjuntan.

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

1) Se entiende por:

- RBE: Resultado Bruto de Explotación, según Cuenta de Explotación mensual de la tienda.
- Mes 13: confirmación del resultado bruto de explotación anual en el mes de febrero, resultante del cierre fiscal anual auditado. Sólo podrá ser percibida por las personas que hayan completado el año de principio a fin.
- DDA: desde el principio del año.
- VV: volumen de ventas con IVA incluido.
- Tiendas comparables: a efectos de cálculo de las primas, se consideran tiendas comparables aquellas que tienen una antigüedad superior a 12 meses.
- Crecimiento: comparación de los resultados de la totalidad de las tiendas.
- Progresión: comparación de resultados de las tiendas comparables.
- Cuenta de explotación mensual (CEx mensual): estado contable que permite conocer los principales datos económicos del centro. Se obtiene con una periodicidad mensual.
- Coste artículo: es el coste de un artículo calculado por la relación entre el número de artículos tratados y los gastos generados por el almacén relativos a su tratamiento (salvo coste de transporte).

2) La prima se hace efectiva con una periodicidad mensual.

3) La prima del mes se calcula siempre sobre los resultados obtenidos en el mes anterior. Esto es, se hace efectiva en la nómina del mes siguiente a los resultados obtenidos.

4) La prima de los/as trabajadores/as que, a lo largo del mes de cálculo, hayan desarrollado sus funciones en distintos universos o zonas, se calculará tomando en consideración la media



ponderada de los resultados obtenidos en cada uno de los mismos. El mencionado cálculo se realizará sobre la base del tiempo dedicado a cada zona.

Sistemas de primas por función tiendas de menos de un año

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja o de recepción.	0 a 20 %: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Responsable de Sección.	0 a 15 %: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 0 a 10 %: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 0 a 5 %: Realización de objetivos de RBE de la tienda para el primer año (mes a mes con regularización en el «mes 13»).	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Vendedor/a Deportista, Técnico de Taller.	0 a 10 %: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la Sección. 0 a 10 %: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Organizador/a de Explotación Responsable de Cajas.	0 a 20 %: Realización de objetivos de volumen de ventas IVA incluido de la tienda. 0 a 10 %: Realización de objetivos de RBE de la tienda para el primer año (periodicidad mensual con regularización en el «mes 13»).	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.

Sistema de prima por función tiendas entre uno y cuatro años (*)

Función	Sistema de Primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de la tienda comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de la misma tienda sea mayor o igual que cero.	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción.	0 a 20 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11 % de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller.	0 a 10 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 11 % de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones. 0 a 10 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11 % de progresión da el máximo de prima	Programa de gestión tienda.
Responsable de Sección.	0 a 15 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 11 % de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones. 0 a 10 % Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11 % de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 % Prima RBE de la tienda Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual.
Responsable Cajas Organizador/a de Explotación.	0 a 15%: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 11% de progresión da el máximo de prima 0 a 15%: Prima RBE de la tienda. Mes a mes con regularización en el mes 13	Programa de gestión tienda CEx mensual.

(*) En el caso de relocalización y/o ampliación de superficie de venta construida, el primer año a contar desde mencionado cambio no se computará como antigüedad a los efectos de aplicación del sistema de primas, aplicándose durante esos 12 meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Sistema de prima por función tiendas de más de cuatro años (*)

Función	Sistema de Primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de la tienda comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de la misma tienda sea mayor o igual que cero.	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción.	0 a 20 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6 % de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller.	0 a 10 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 6 % de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones. 0 a 10 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6 % de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Responsable de Sección.	0 a 15 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la Sección. 6 % de progresión da el máximo de prima. Si tiene varias Secciones: suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en las distintas Secciones comparado con la suma de la progresión del número de cantidades de productos vendidas en el año anterior en las mismas Secciones. 0 a 10 % Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6 % de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 % Prima RBE de la tienda Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual.
Responsable Cajas Organizador/a de Explotación.	0 a 15 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en la tienda. 6 % de progresión da el máximo de prima 0 a 15 %: Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda CEx mensual.

(*) En el caso de relocalización y/o ampliación de superficie de venta construida, el primer año a contar desde mencionado cambio no se computará como antigüedad a los efectos de aplicación del sistema de primas, aplicándose durante esos 12 meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Sistema de primas por función actividad logística

Función	Sistema de Primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de las tiendas de referencia para cada almacén, comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de las mismas tiendas, sea mayor o igual que cero.	Fuente para el cálculo
Operario/a logística/ Operario/a técnico de logística.	0 a 10 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. 6 % de progresión del conjunto de las tiendas de referencia da el máximo de prima. 0 a 10 %: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA + Presupuesto del almacén de referencia.
Resp de Sección Logística, Responsable Transporte Almacén, Organizador/a económico y/o de explotación del Almacén.	0 a 15 %: Progresión del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. 6 % de progresión del conjunto de las tiendas de referencia da el máximo de prima. 0 a 15 %: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo calculada en DDA + Presupuesto del almacén de referencia.

Sistema de prima por función estructura región

Función	Sistema de Primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de las tiendas de referencia de la región comparado con el	Fuente para el cálculo
---------	---	------------------------

ARAGÓN



	volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de las mismas tiendas, sea mayor o igual que cero.	
Puestos de Servicios Regionales (Tramos en función de la prima percibida por cada colectivo).	1/2 Prima: Crecimiento del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas del global de la región (como suma del total de tiendas que componen la región). 1/2 Prima: RBE de la región. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	CEx mensual.

Sistema de primas por función estructura país

Función	Sistema de Primas aplicable únicamente en caso de que la progresión del volumen de ventas sin IVA incluido de las tiendas de referencia país comparado con el volumen de ventas sin IVA incluido del año anterior de las mismas tiendas, sea mayor o igual que cero.	Fuente para el cálculo
Puestos de Servicios País. (Tramos en función de la prima percibida por cada colectivo)	1/2 Prima: Crecimiento del número de cantidades de productos vendidos en las tiendas del global del país (como suma del total de tiendas que componen el país). 1/2 Prima: RBE del global del país (todas las actividades). Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	CEx mensual.

2. Autorizar a don Samuel Miguélez García para que proceda a realizar todas las gestiones y actuaciones necesarias para la inscripción y posterior publicación de las presentes modificaciones del VI Convenio Colectivo ante las autoridades competentes.

Y sin nada más que tratar se levanta la sesión.

Por la empresa Por la representación de los trabajadores

Acuerdo de interpretación de los artículos 24 y 26.c) del VI Convenio colectivo de Decathlon España, SA.

Visto el Acuerdo de interpretación de los artículos 24 y 26.c) del VI Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, S.A. (código de convenio n.º 90011522011998), que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2014, por los integrantes de la Comisión Paritaria del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo de interpretación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a

ARAGÓN



través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 12 de enero de 2015.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Brulio Thibault Aranda.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE
INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y MEDIACIÓN DEL CONVENIO
COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA, S.A.**

Representación de los trabajadores:

Don Pedro Linares (CC.OO.).

Don José Rodríguez (UGT).

Doña Mónica Martínez (Independiente).

Asesores:

Doña Cristina Estévez (UGT).

Representación de la Empresa:

Don Miguel Ruiz.

Don Samuel Miguélez.

Doña Raquel Cuevas.

Doña Marta Adarraga (Asesora).

ARAGÓN



Reunidos en los locales de Decathlon España, S.A., sitos en San Sebastián de los Reyes (Madrid), siendo las 13:30 horas del día 17 de diciembre de 2014, las personas que a continuación se relacionan, todos ellos legitimados para formar parte de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A.

Se procede, en primer lugar, a constituir la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Mediación del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A., para los años 2013, 2014 y 2015, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 del mismo.

Una vez constituida la Comisión Paritaria, esta aborda como puntos la interpretación solicitada sobre:

1. Interpretación del artículo 24.–Trabajo nocturno, cuyo texto recoge:

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

El personal cuya jornada laboral coincida total o parcialmente con el horario nocturno establecido en este artículo, percibirá una compensación adicional equivalente al 25 % del valor de una hora ordinaria de trabajo por cada hora de su jornada laboral que coincida con dicho horario nocturno o parte proporcional.

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

Igualmente, tendrán derecho a la compensación adicional recogida en el artículo 22 anterior, los/as trabajadores/as que desarrollen su jornada en más de media hora en horario nocturno de día considerado como festivo.

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

Se plantea la interpretación de los dos últimos párrafos del citado artículo.

Con respecto al primero, en la negociación llevada a cabo en su momento se introdujo dicho párrafo a fin de aclarar que sólo se tiene derecho al percibo del complemento de festivo por trabajar desde las 22:00 horas del día previo al festivo hasta las 06:00 horas del día posterior al mismo si se realiza más de media hora en ese horario.

Y en lo que se refiere al último párrafo, cuando señala «la empresa estará obligada a compensar adicionalmente la misma sobre la base del concepto más caro de los que concurren», la voluntad de las partes fue establecer que en caso de coincidencia de trabajo en nocturno y

ARAGÓN



festivo, no se devengan acumulativamente las compensaciones adicionales previstas en los artículos 22 y 24 del Convenio Colectivo, sino sólo una de ellas, la más cara.

2. Artículo 26.c), segundo párrafo, del VI Convenio Colectivo, Permisos y licencias.

El artículo 26.c) del convenio respecto al permiso retribuido por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes estipula:

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

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en cualquier momento mientras se mantenga la hospitalización del pariente que da derecho a la misma.»

Al respecto se plantea la consulta de la interpretación que debe darse al segundo párrafo en el sentido de si los días de disfrute son consecutivos o, por el contrario, el precepto establece que puede el trabajador o trabajadora distribuir los días durante el tiempo que dure la hospitalización.

Cuando se introdujo el segundo párrafo del citado precepto la voluntad de las partes negociadoras fue introducir una mejora en el disfrute en bloque de los días de permiso, de modo y manera que se facilite al trabajador la organización de la asistencia al pariente, disfrutando en bloque el permiso bien al inicio, mitad o antes del final de la enfermedad, pero en cualquier caso, el disfrute del permiso es consecutivo.

Lo anterior es consecuencia de la voluntad de las partes expresadas en el VI Convenio colectivo de Decathlon España, S.A., y, por tanto, los artículos 24 y 26.c) del Convenio colectivo han de interpretarse en el sentido indicado.

Asimismo, la Comisión autoriza a don Samuel Miguélez García a realizar las gestiones necesarias para la publicación de este acta en el «Boletín Oficial del Estado».

No habiendo más asuntos de los que tratar se levanta la sesión, que leída el acta, la aprueban todos los reunidos por unanimidad en lugar y fecha al principio indicado.

Por la Empresa, Por la Representación de los Trabajadores,

Revisión salarial para el año 2015 del VI Convenio colectivo

ARAGÓN



de Decathlon España, SA.

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2015 del VI Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, S.A. (código de convenio núm. 90011522011998), que fue suscrita con fecha 18 de marzo de 2015, 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 de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 23 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA, S.A.

Revisión salarial

Representación de los trabajadores:

Don Pedro Linares López (CC.OO.).

Don Adrián Labazuy (CC.OO.).

Doña Ester Rodríguez (CC.OO.).

Doña Mónica Martínez (IND).



Don Manuel Carretero (IND).

Don Roberto Peñas (IND).

Don José Rodríguez (UGT).

Doña Aranzazu Modrego (UGT).

Representación de la empresa:

Don Miguel Ruiz.

Don Samuel Miguélez García.

Reunidos en los locales de Decathlon España, S.A., sitos en San Sebastián de los Reyes (Madrid), siendo las 12:00 horas del día 18 de marzo de 2015, reunidas las personas al margen relacionadas, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora, del VI Convenio Colectivo Decathlon España, S.A.,

Acuerdan

1. Proceder en este acto, por todas las representaciones integrantes de la Comisión Negociadora, a la firma de la revisión salarial para el año 2015 resultante del VI Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A.U., informando a la autoridad laboral de la entrada en vigor, con fecha 1 de enero de 2015, de las nuevas tablas salariales para el citado ejercicio.

Salarios 2015	Salario base anual (con inclusión de pagas extra)	Salario base mensual (con inclusión de pagas extra)	Precio hora tiempo parcial* (con inclusión de pagas extra)
Grupo 3	17.468,31	1.455,69	9,01
Grupo 4	14.192,99	1.182,75	7,30
Grupo 5, Subgrupo 1	17.024,85	1.418,74	8,77
Grupo 5, Subgrupo 2	13.832,69	1.152,72	7,13

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

2. Se acuerda habilitar y designar a don Samuel Miguélez García para que proceda a realizar todas las gestiones y actuaciones necesarias para la inscripción, registro y posterior publicación del presente acuerdo.

ARAGÓN



Y sin nada mas que tratar, se levanta la sesión siendo las 13:00 horas de la fecha arriba indicada.