

## **VI CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA, S.A.**

Resolución de 19 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Decathlon España, SA.

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.

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 Prorroga.**

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.

## **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.

**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.

**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.
- 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 cómputo 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.

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 más 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.

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.**

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 incorporares 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:

- 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 relativo 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.

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
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 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	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



Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
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 (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	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 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 aquélla.

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 corresponderán 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 si 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 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.

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).

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. 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.

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.

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.

### **ANEXO I**

**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 parciales deberán efectuar la totalidad de su base horaria sin deducir de la misma el prorrateo en horas correspondientes a esos festivos.