

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14062 *Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, SA (código de convenio núm. 90011522011998), que fue suscrito, con fecha 18 de abril de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Sindicato Grupo Independiente de Colaboradores de Decathlon (SGIC), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 13 de junio de 2024, 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 (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 27 de junio de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IX CONVENIO COLECTIVO DECATHLON ESPAÑA, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio obliga a la empresa Decathlon España, SA, 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:

- Las personas a las que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas que ocupen cargos comprendidos en el grupo profesional 1.
- 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 2026.

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.

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.

Artículo 8. *Principio de Igualdad.*

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que se ha desarrollado a partir de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 9. *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, entendiendo 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.

Atribución de Resultados: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la aportación a los resultados omnicanales de la tienda y zona de influencia local en base, entre otros, al conocimiento del producto y del usuario.

Habilidades sociales: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad de comunicación, experiencia y relación con el usuario y aportación al colectivo sobre la función de desarrollo de la venta y relación con el producto. Se entiende por tales el resultado en fidelización y atracción de clientes, generación de experiencias sobre el producto y el intercambio de experiencias con los demás colaboradores.

Estos dos factores se introducen como elementos relevantes de cualificación sin que signifique que todas las personas y/o puestos del respectivo grupo profesional estén obligados a desarrollarlos.

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 y, en su caso, contribuye a la atribución de resultados.

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. En su caso desarrolla habilidades sociales en la interacción con el usuario y demás colaboradores/as y 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). Se integrarán en este grupo las personas colaboradoras de nueva incorporación que tienen respecto a los de los grupos III y IV una aptitud

profesional similar aunque sin experiencia o con una experiencia mínima sobre la actividad desarrollada por la empresa. Se distinguen dos subgrupos:

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.

En anexo III del presente convenio, a título de referencia, se establece una relación de los actuales puestos de trabajo integrados en los grupos profesionales establecidos.

Artículo 10. *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 12 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 11. *Contratación indefinida.*

La empresa se compromete a transformar en indefinidos 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 en alternancia regulado en el artículo 11.2 Estatuto de los Trabajadores.

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 comprobar anualmente sobre la plantilla global de la misma, a fechas 1.º de febrero, 1.º de junio y 1.º de octubre, el porcentaje de horas realizadas por contratados indefinidos y temporales. En el supuesto que el porcentaje de horas realizadas por contratados temporales a esas fechas supere el 30 % del total plantilla se deberá compensar el exceso con la planificación del siguiente trimestre, tanto a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos como a través de aumento de bases horarias de contratados.

Se establecerá una comisión paritaria de seguimiento del compromiso de empleo, con tres miembros por cada parte, a la cual se informará de los resultados de las comprobaciones previstas en el párrafo anterior y que se reunirá semestralmente.

La empresa transformará en indefinidos el 30 % de aquellos contratos para la formación en alternancia que durante cada año natural agoten el período máximo de duración de dos años.

Artículo 12. *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 13. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los grupos II, III, V subgrupo 1, y de tres meses para el resto de los grupos y subgrupos profesionales. Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán un período de prueba de dos meses de trabajo efectivo.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo de ambas partes.

Artículo 14. *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 quince días, salvo que el contrato tuviera una duración inicialmente prevista de menos de dos meses, en cuyo caso el preaviso se reducirá a siete 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 quince 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 siete 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 15. *Contrato a tiempo parcial.*

En los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, a la semana, 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 cuatro 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 dos 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 diez horas semanales en cómputo anual.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación eventual por circunstancias de la producción. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

En cuanto al pacto de horas complementarias, 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 tres 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 siete días anteriores a la realización de cada examen.
- Enfermedad grave, operación o fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de siete 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 quince 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, incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial 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 dos 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 16. *Contrato indefinido fijo-discontinuo.*

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros. La duración del período de actividad, la jornada y su distribución podrán figurar con carácter estimado, dentro de uno o varios de los períodos a continuación definidos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada quedando referenciados en el contrato individual, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo deberán ser llamadas anualmente, en función de los períodos contemplados en su contrato de trabajo de prestación intermitente vinculados a actividades productivas de temporada y/o

estacional, previéndose dentro de las siguientes posibles fechas a determinar según contrato individual y en el correspondiente llamamiento:

- Verano: Período con inicio entre el 20 de mayo y el 1 de junio y hasta el 31 de agosto, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones hasta el 15 de septiembre.

- Navidad: Determinándose entre siete días antes del inicio de la preparación de posible Black Friday hasta el cierre de las rebajas posteriores a la fiesta de Reyes, en donde las personas con contrato indefinido fijo-discontinuo podrán ser llamadas hasta el 10 de enero del año siguiente, pudiéndose igualmente prorrogar dicha temporada cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en similares condiciones a causa de las posibles rebajas hasta finales del mes de enero.

- En particular referenciándose dentro de la actividad logística, Igualmente, podrá pactarse un período de tiempo entre quince y treinta y un días para cubrir las necesidades de la Semana Santa.

Llamamiento. El llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo se seguirá según los siguientes criterios objetivos y formales:

Todas las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, independientemente de su fecha de ingreso en la Empresa como tales, serán llamadas, dentro del período o de los períodos establecidos en su contrato en función de las cargas de trabajo y en las jornadas y/o horarios necesarios para la cobertura de las mismas.

Por tanto, el llamamiento no se realizará a la vez para todas las personas trabajadoras, sino de manera paulatina y en función de las necesidades de la empresa y de la actividad o función. Por naturaleza de las necesidades organizativas de la logística de anticipación en la preparación de envío y entrega de productos en cada temporada o campaña, de forma general, estos centros de trabajo realizarán los llamamientos antes que las tiendas.

La empresa, por centro de trabajo, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras de citados centros, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación, se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse en función de la organización de cada centro de trabajo. Los plazos para contestar al llamamiento se computarán, según lo detallado más adelante, a partir de la fecha de envío de la notificación fehaciente (herramienta de firma electrónica) remitida a la dirección de correo electrónico facilitada por la persona trabajadora según los datos aportados en la contratación electrónica o posterior actualización.

La antelación mínima para realizar los llamamientos por parte de la empresa anteriores al momento de inicio de cada temporada (verano y navidad) será de quince días naturales sobre la fecha que se comunique de inicio de la actividad de la persona trabajadora si bien, en atención al volumen de la actividad del centro de trabajo dentro del concreto período de naturaleza estacional o vinculado a la actividad productiva de temporada, el concreto centro de trabajo (tienda o almacén) dispondrá de un margen de hasta 30 de junio en relación con el fijo discontinuo de verano y hasta el 20 de diciembre para la temporada de navidad para formalizar el llamamiento de incorporación de las personas trabajadoras.

En el caso de los llamamientos comprendidos entre el inicio de cada temporada y la fecha máxima establecida para llevarlo a cabo según el párrafo anterior la antelación mínima para realizar los llamamientos será de diez días naturales.

En el caso de Semana Santa, se dispondrá de un margen de llamamiento hasta siete días previos al Jueves Santo.

Al tiempo del llamamiento, y según lo dispuesto en el convenio colectivo de la empresa esta comunicará a cada persona trabajadora el día previsto de incorporación pudiendo hacer asimismo entrega de su planning horario trimestral en ese momento y, en todo caso, con siete días antes al primero de trabajo. De igual forma se podrá reflejar las vacaciones en el primer planning entregado o en el siguiente trimestral sucesivo.

En atención a la especial actividad de la empresa y a las necesidades derivadas de las cargas de trabajo en dicho planning horario trimestral, se referenciará la sección correspondiente objeto de llamamiento, quedando por tanto registrado desde el inicio del contrato las diferentes secciones en las que haya podido prestarse los servicios.

En el llamamiento se priorizará el orden de llamada en función de las necesidades organizativas según sección tomando como referencia el dato de mayor antigüedad de prestación de servicios en la sección para la que se es objeto de llamamiento. En caso de igual prestación de servicios en la sección tendrá prioridad de llamamiento la persona trabajadora de mayor antigüedad en la empresa.

A efectos del cómputo de plazo para contestar al llamamiento por parte de la persona trabajadora se partirá de la fecha de la notificación enviada por la empresa.

- Los plazos contarán desde el día siguiente a dicha notificación siendo que, tras la fecha de envío de la notificación, pasados tres días naturales, el cuarto día se dará a la persona trabajadora por notificada comenzando desde este cuarto día o del día de la recepción anterior a esta fecha el momento en que comienzan a computarse los plazos.

- Para los llamamientos anteriores al momento de inicio de cada temporada, desde el comienzo de cómputo de los plazos, la persona trabajadora dispondrá de hasta siete días naturales para realizar la contestación. En el resto de llamamientos producidos con posterioridad al inicio de la temporada se dispondrá de tres días naturales.

En el supuesto de que la persona trabajadora comunicase al ser llamada su voluntad de no incorporarse al trabajo, o bien no constare respuesta en plazo, así como en el supuesto de que no comparezca en el trabajo en el lugar y hora indicado, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la empresa. En el caso de aquellas personas trabajadoras que faltaran a la convocatoria por causas debidamente justificadas ante la empresa, notificadas en tiempo y forma; enfermedad común, suspensión por nacimiento o accidente, guardarán su derecho de llamada en futuras temporadas según lo dispuesto en su contrato de trabajo.

En el caso de que en la contestación al llamamiento por parte de la persona trabajadora que cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional acredite la concurrencia de examen oficial en fecha comprendida en el ámbito de una semana posterior al día fijado como inicio de la temporada concreta, se podrá solicitar o bien la adecuación de la planificación horaria según el horario del examen o bien la posible designación de día libre semanal, así como la planificación de vacaciones posibles en el período o la posibilidad de retrasar el día de incorporación una semana siempre que haya llamamiento posterior en la semana siguiente, en cuyo caso, de no concurrir fecha de llamamiento, perdería el derecho de reincorporación en el presente período de llamamiento guardando la posibilidad de llamada en el siguiente período según lo dispuesto en su contrato fijo discontinuo.

El personal fijo discontinuo podrá tener acceso voluntario a la plataforma digital de formación de la empresa a fin de mantenerse conectados a las novedades y contenido formativo online que puedan existir en períodos de no prestación de servicios. Asimismo, en los supuestos de existencia de vacantes de carácter fijo en el centro de trabajo, dichas personas podrán disponer de la información referenciada «trabaja con nosotros» también disponible en la intranet de la empresa, y otras herramientas como «Decacoopt» y «Joboffers» (y/o nombre de las herramientas en su evolución) de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida ordinaria, sin perjuicio de las particularidades específicas de la modalidad contractual en materia de suspensión y extinción del contrato. Tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo efectivamente trabajado, cuando sean de contenido económico o corresponda en atención a su naturaleza.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen, en particular en la temporada de verano pasado el 30 de junio y en la de navidad pasado el 20 de diciembre. No obstante lo anterior, en el transcurso de los diez días siguientes al vencimiento de dicho plazo, la empresa podrá llevar a cabo el llamamiento aún fuera de plazo compensando con un día de salario por cada día que transcurra sin que concurra el envío de la notificación debiendo ser contestado por la persona trabajadora con los mismos efectos expresados anteriormente. Pasados los diez días sin que se haya formulado el llamamiento se entenderá el incumplimiento relacionado con el llamamiento y comenzará el plazo para la acción por incumplimiento expresada al inicio del presente párrafo.

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 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, 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 años de duración del convenio, esto es 2024, 2025 y 2026 se establece en 1.770 horas de trabajo efectivo.

Artículo 19. *Descansos en jornada.*

En las jornadas continuadas de 8 o más horas de duración, habrá un descanso de veinticinco minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo, siendo de quince minutos en las jornadas de cinco horas continuadas y de treinta minutos en jornadas de 9 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 caso de existir planificación horaria en el mismo día durante la mañana y la tarde, se efectuará de manera que no exista un lapso temporal de más de tres horas entre la salida de la mañana y la entrada de la tarde, salvo acuerdo del trabajador/a.

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. 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 siete 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 trimestral, entendiéndose por tal el número de horas anuales o semanales en cómputo anual dividido entre cuatro, serán compensados preferiblemente 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.

De no poderse efectuar esa compensación dentro del mismo trimestre, la misma se efectuará en el siguiente trimestre.

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

Lo dispuesto en este artículo no es de aplicación a las personas específicamente contratadas para prestar servicios en fines de semana (sábados y/o domingos y festivos, así como viernes tarde en su caso).

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, sin perjuicio del descanso compensatorio de los 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.

Ni el límite de domingos y festivos, ni los recargos a los que se refiere el presente artículo, serán aplicables/abonables a aquellas personas específicamente contratadas para prestar servicios en fines de semana (sábados y/o domingos y festivos, así como viernes tarde en su caso).

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias abonables las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 18 y no hubieran sido compensadas en los términos del artículo 20.

Dichas horas se abonarán a razón de quince euros para los grupos II y III y 13 euros para el resto. En el caso de que las horas trabajadas en exceso se hubieren abonado como ordinarias en el planning correspondiente, el abono se efectuará por la diferencia entre la hora ordinaria y el citado valor de hora extraordinaria.

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

Artículo 25. *Vacaciones.*

Todos los/as trabajadores/as incluidos en el presente convenio disfrutarán anualmente de un período retribuido de vacaciones de veintitrés días laborales. De ellos, doce 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 doce 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 temporal 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 suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor, aun siendo fuera del año en curso.

Los trabajadores en suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor, podrán juntar tal período con el de vacaciones siempre que el ejercicio del derecho se preavise con un mínimo de diez días antes de la finalización de la baja por nacimiento.

Igualmente se podrá unir el período de vacaciones a los permisos por defunción o de enfermedad de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente.

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), temporadas en las que se podrán disfrutar vacaciones, pero ello siempre garantizando dicha continuidad en el servicio. 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.

Fuera de los períodos de máxima actividad (rebajas, Semana Santa, verano, vuelta al cole y Navidad), las personas trabajadoras podrán disfrutar de hasta tres semanas continuadas de vacaciones, siempre que organizativamente sea posible y se garantice la continuidad del servicio.

En cualquier caso, los trabajadores/as que tengan hijos/as menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se disponga que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que las vacaciones a disfrutar en período estival, según lo previsto en este artículo, coincida con dicho mes. A tal efecto se deberá acreditar con la copia de la resolución judicial que establece o ratifica el régimen de vacaciones.

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, apartados 4, 5 y 7 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 veinticuatro 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 o registro como pareja de hecho: Quince días naturales.

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

Se incluye la ausencia al trabajo por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. En este último caso, específicamente previsto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes hasta un máximo de cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

c) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días ampliables hasta siete cuando el/la trabajador/a tenga que efectuar un desplazamiento desde su residencia superior a 200 km, siempre y cuando el permiso se disfrute de manera continuada durante los siete días.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en cualquier momento, incluso de manera discontinua, mientras se mantenga la enfermedad grave u hospitalización del pariente que da derecho a la misma, salvo la ampliación de dos días en caso de desplazamiento prevista en el párrafo anterior, que tendrá que disfrutarse de manera continua junto con los cinco días de permiso principal.

d) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días laborables ampliables a siete días si se tiene que producir un desplazamiento fuera del país.

e) Traslado de domicilio: un día. En el caso que el nuevo domicilio de la persona trabajadora se encuentre a más de 150 km de distancia, podrá disfrutar de un día adicional.

f) Nacimiento de hijo: La persona trabajadora tendrá derecho a tres días laborables a disfrutar una vez finalizado el permiso de nacimiento previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del ET.

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

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

k) 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.

En los supuestos previstos en los apartados a) c) d) f), h) e i) anteriores, el inicio del permiso se computará desde el primer día laborable en planning del trabajador/a, siempre que se cumplan los requisitos del hecho causante del permiso.

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 quince días al hecho causante que origine el derecho al permiso.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

1. Además de las actualmente establecidas las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esa licencia pueda coincidir con 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 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.

No obstante lo anterior, el inicio del disfrute de esta licencia podrá coincidir con el final del período de suspensión de contrato previsto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y con el final del disfrute acumulado del período de lactancia.

2. Se establece una licencia especial no retribuida de hasta treinta días, previa la oportuna justificación, para el caso de enfermedad grave de las previstas en el anexo I de la Orden TMS/103/2019, afectante a familiar hasta el primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho en los términos previstos en el artículo anterior.

3. Las personas trabajadoras podrán disponer de hasta 16 horas al año de permiso no retribuido para el cuidado de mascotas previa justificación de su necesidad.

Artículo 28. *Excedencias.*

I. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial por beca. 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.

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.

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.

IV. Se establece la posibilidad de solicitar una excedencia especial, con reserva de puesto de trabajo, de hasta tres meses para los casos de prácticas/beca curricular o extracurricular en supuestos de convenios de colaboración Universidad/Empresa. Se

concederá siempre que, por el número de solicitudes, no genere un problema de organización, en cuyo caso se podrá denegar, contestando siempre por escrito.

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.

Para el año 2024, y desde la firma del convenio, los salarios base experimentarán un incremento del 5,5 % sobre la tabla del año 2023. Las tablas salariales son las que se establecen en el anexo I con efectos desde la firma de este convenio.

Para los años 2025 y 2026 el incremento será del 5 % y 4 % respectivamente, con efecto del 1 de enero de cada uno de estos años.

Adicionalmente, tras el cierre de cada uno de estos tres ejercicios (2024, 2025 y 2026), 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. *Plus Técnico/a Taller.*

Se establece un plus mensual como complemento de índole funcional dentro del desempeño del puesto de técnico/a de taller y técnico/a de taller regional en aquellas tiendas donde, dentro de los servicios de taller ofrecidos a los clientes, se lleven a cabo prestaciones identificadas como prestaciones de gama 3, así como en los centros Servi Center donde también se lleven a cabo dichas prestaciones.

A modo de referencia, entre otras prestaciones más complejas de gama 3 de taller, se incluyen sin carácter limitativo las siguientes:

1. Prestaciones técnicas ciclismo muscular:
 - a) Posición: Cambio de rodamientos y engrase buje.
 - b) Frenado: Sangrado freno disco dot. Sangrado freno disco mineral. Purgado frenos avit más shimano.
 - c) Transmisión: Cambio platos. Cambio electrónico. Ajuste transmisión 1 x 11/1 x 12, Ajuste cambios axs. Ajuste cambios di2. Limpieza transmisión.
 - d) Otros: Conjunto mantenimiento completo.
2. Prestaciones técnicas ciclismo bicicleta eléctrica:
 - a) Motor: Cambio motor en rueda. Cambio motor en rueda completa. Cambio controlador en portabultos. Cambio controlador Hoptown/Tilt/Oxylane. Cambio controlador e-ST100/500.
 - b) Sensores: Cambio sensor de Torque. Cambio sensor cadencia Original. Cambio sensor cadencia Elops. Cambio sensor velocidad.
 - c) Cables: Cambio cable accesorios. Cambio cable motor.
 - d) Bombín.

La percepción del plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado de técnico/a de taller o técnico/a de taller regional y de la efectiva prestación de servicios a lo largo del mes en prestaciones de gama 3, por lo que no tendrá carácter consolidable. La asignación del plus deberá atender a los dos factores indicados.

Asimismo, se establece como requisito previo tener validada la formación de gama 3 que es la que acredita que las personas trabajadoras están capacitadas para realizar las tareas asociadas a las prestaciones de mayor complejidad reseñadas como de gama 3 en la empresa.

A los efectos de la asignación del técnico/técnica a la atención de dichas prestaciones de gama 3 será requisito necesario la orden expresa para la realización de dichos trabajos dentro de la organización del taller en concreto.

Concurriendo los factores señalados, se tendrá derecho a la percepción de este complemento en la cuantía de 100 euros brutos mensuales en cada mes en que se dé la efectiva prestación en dichas tareas cualificadas.

Artículo 32. *Primas.*

Las personas trabajadoras 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 adjunta para los años 2024, desde la firma de este convenio, 2025 y 2026.

Excepcionalmente para el año 2024, con efectos de la firma del convenio, la tabla aplicable será la que se adjunta al presente texto como anexo II aplicándose para cada persona, en su caso, exclusivamente la mejor de las dos tablas, bien la obrante en el cuerpo del presente convenio o bien la alternativa excepcional del anexo.

- 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 sin IVA incluyendo ventas por internet imputadas a la tienda.
- Tiendas Comparables: A efectos de cálculo de las primas, se consideran tiendas comparables aquellas que tienen una antigüedad superior a doce 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).
- Promesa Log. @: Es el porcentaje de pedidos que se expiden en la fecha de compromiso por el centro logístico en un periodo temporal concreto.
- Productividad en plataforma ecommerce logística: Es el valor que resulta de la relación entre el total de artículos expedidos en un periodo temporal y las horas totales trabajadas contabilizadas en la cuenta de explotación (cex) para el mismo periodo.

Tabla general

Tiendas de menos de un año

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción/ acompañamiento al pago/ servicios.	0 a 10 %: Realización de objetivos de volumen de ventas sin IVA de la tienda.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante el 1.º año.
Responsable de Sección.	0 a 10 %: Realización de objetivos de volumen de ventas sin IVA de la Sección. 0 a 5 %: Realización de objetivos de volumen de ventas sin IVA 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 5 %: Realización de objetivos de volumen de ventas sin IVA de la Sección. 0 a 5 %: Realización de objetivos de volumen de ventas sin IVA 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 15 %: Realización de objetivos de volumen de ventas sin IVA de la tienda. 0 a 5 %: 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/ acompañamiento al pago/ servicios.	0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la tienda. 11,5 % de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda

(*) 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 doce meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller.	0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la Sección. 11,5 % 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 sin IVA de la tienda. 11,5 % de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda
Responsable de Sección.	0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la Sección. 11,5 % 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 sin IVA de la tienda. 11,5 % 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/ acompañamiento al pago/ servicios.	0 a 15 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la tienda. 11,5 % de progresión da el máximo de prima. 0 a 5 %: 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 doce meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Tiendas entre cuatro y siete años (*)

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción/ acompañamiento al pago/ servicios.	0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la tienda. 8,5 % de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Vendedor/a deportista, Técnico de Taller.	0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la Sección. 8,5 % 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 sin IVA de la tienda. 8,5 % de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Responsable de Sección.	0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la Sección. 8,5 % 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 sin IVA de la tienda. 8,5 % 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/ acompañamiento al pago/ servicios.	0 a 15 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la tienda. 8,5 % 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.

(*) 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 doce meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Tiendas de más de siete años (*)

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Azafata/o de caja y/o recepción/acompañamiento al pago/servicios.	0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la tienda. 6% de progresión da el máximo de prima	Programa de gestión tienda.
Vendedor/a deportista. Técnico de Taller.	0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la Sección. 6% 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 sin IVA de la tienda. 6% de progresión da el máximo de prima.	Programa de gestión tienda.
Responsable de Sección.	0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de la Sección. 6% 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 sin IVA de 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/acompañamiento al pago/servicios.	0 a 15 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA de 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.

(*) En el caso de relocación 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 doce meses el sistema de primas por función previsto en el presente convenio para tiendas de menos de un año.

Actividad Logística

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Operario/a logística/ Operario/a técnico de logística.	0 a 5 %: Objetivo de Crecimiento del volumen de ventas sin IVA de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. 0 a 5 %: 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 10 %: Objetivo de Crecimiento del volumen de ventas sin IVA 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

Actividad logística, plataforma/ecommerce

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Operario/a logística/ Operario/a técnico de logística.	0 a 3 %: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto. 0 a 2 %: Prima por mejora de la productividad con respecto al presupuesto. 0 a 3 %: Objetivo de Promesa Log. @ del almacén de referencia. – Activador en 95 %. – 97 % da el máximo de prima. 0 a 2 %: Objetivo de Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. – Activador en 0,5 %. – 5 % da el máximo de prima.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo y productividad 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 6 %: Prima por mejora del coste artículo con respecto al presupuesto. 0 a 4 %: Prima por mejora de la productividad con respecto al presupuesto. 0 a 6 %: Objetivo de Promesa Log. @ del almacén de referencia. – Activador en 95 %. – 97 % da el máximo de prima. 0 a 4 %: Objetivo de Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. – Activador en 0,5 %. – 5 % da el máximo de prima.	CEx mensual + Tabla de objetivos coste artículo y productividad calculada en DDA + Presupuesto del almacén de referencia

Actividad Service Center

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Técnico/a de Taller Service Center.	0 a 5 %: Crecimiento del volumen de ventas sin IVA de los servicios post-venta de las tiendas de referencia del Service Center, iniciándose el cálculo siempre que el crecimiento mensual de las ventas del conjunto de las tiendas de referencia al Service Center sea superior a 0 %. 0 a 5 %: Prima por mejora de eficiencia en el ratio tiempos teóricos reparación dividido entre horas mes cex del Service Center de referencia.	CEx mensual de referencia + Tabla de tiempos teóricos (Newton) + Objetivos Presupuesto/trayectoria del Service Center de referencia
Responsable taller Service Center.	0 a 10 %: Crecimiento del volumen de ventas sin IVA de los servicios post-venta de las tiendas de referencia del Service Center, iniciándose el cálculo siempre que el crecimiento mensual de las ventas del conjunto de las tiendas de referencia al Service Center sea superior a 0 %. 0 a 10 %: Prima por mejora de eficiencia en el ratio tiempos teóricos reparación dividido entre horas mes cex del Service Center de referencia.	CEx mensual de referencia + Tabla de tiempos teóricos (Newton) + Objetivos Presupuesto/trayectoria del Service Center de referencia

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 sin 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.

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 sin 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 33. *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: Tres miembros

Por la representación de los trabajadores: Tres 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 34. *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 euros por persona máximo. 6 euros para desplazamientos fuera de España.
Comida individual fuera del lugar habitual de trabajo.	15 euros por persona máximo. 18 euros para desplazamientos fuera de España.
Cena individual fuera del lugar habitual de trabajo.	22 euros por persona máximo. 24 euros 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 más 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.	0,38 euros/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 35. *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 cuarenta y ocho horas.

CAPÍTULO VII

Políticas corporativas. Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 36. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Las y los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes 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 aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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 37. *Concreción de jornada por motivos familiares.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo

caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Artículo 38. *Suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento y lactancia.*

La suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción o acogimiento, se registrará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4, 5 y 6 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 nacimiento, 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 37.6 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 nueve 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 nacimiento, y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por nacimiento, y no fuese a suspender su contrato su contrato de trabajo.

Artículo 39. *Ayuda al nacimiento.*

En caso de nacimiento o adopción la empresa entregará un vale de compra por un importe de 225 euros. En el caso de que los dos progenitores trabajen en la empresa ambos tendrán derecho al citado vale de compra.

Artículo 40. *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 guarda con fines de adopción, 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.

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

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 fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En los casos contemplados en 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.

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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, al que se viniera disfrutando.

II. Se establece una excedencia especial de hasta tres meses, con reserva de puesto de trabajo y cuya duración será computable a efectos de antigüedad, para los/as trabajadores/as que estén tramitando una adopción internacional.

Dicha excedencia, que deberá ser justificada, deberá ser solicitada al Director/a del centro por el/la beneficiario/a mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretarse la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

Artículo 41. *Excedencia por fallecimiento.*

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, de la persona con quien conviva como pareja de hecho debidamente inscrita, o de un familiar de primer grado, 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. Su duración será computable a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia, que deberá ser justificada, 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 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.

Artículo 42. *Cambios de planning.*

La empresa facilitará el cambio de planning para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que se preavise con una antelación mínima de diez días.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 43. *Incapacidad temporal.*

Se establece un complemento a cargo de la empresa, mientras se mantenga vigente la relación laboral, 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 sea o no laboral, con el límite de doce meses, prorrogable por otros seis meses.

Salvo en los supuestos de contingencias profesionales, embarazo, recaída, enfermedades crónicas debidamente acreditadas en las que la persona trabajadora informe voluntariamente a la empresa del motivo de su baja, hospitalización y/o intervención quirúrgica y/o inmovilización de miembros, de producirse varias bajas por incapacidad temporal, en un período de dieciocho meses, a partir de la tercera baja (o transcurridos dos períodos de baja) se dejará de abonar el complemento referido en el párrafo anterior.

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 44. *Seguro de vida.*

La empresa concertará una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as un capital equivalente a cuatro anualidades de salario de cada uno de ellos/as para empleados con un salario bruto anual superior a 5.500 euros, garantizándose, en todo caso, un importe mínimo de 11.000 euros, sea cual sea el salario bruto anual.

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 45. *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 46. *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.

Artículo 47. *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 48. *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 49. *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. Igualmente tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

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 ET, 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. 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 50. *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 tres miembros y por la Representación de los Trabajadores tres miembros de entre las representaciones firmantes, los cuales serán designados y comunicados respectivamente.

Suplentes: Por la empresa: Tres miembros a designar por la Representación de la empresa.

Por la representación de los trabajadores: Tres miembros de entre las representaciones firmantes 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 quince 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 51. *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 52. *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 53. *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

Desconexión digital

Artículo 54. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente acuerdo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, y en el artículo 88 de la LOPD se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la entidad.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas,

aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo libremente. Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad. Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3 las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:

- Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

- Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia.

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 55. *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 treinta 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 56. *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 57. 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 58. 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 59. Prescripción de las faltas.

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

ANEXO I

Tabla salarial 2024

Salarios 2024 - Euros	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.	21.468,94	1.789,08	11,10
Grupo 4.	17.768,15	1.480,68	9,19
Grupo 5, subgrupo 1.	20.923,91	1.743,66	10,82
Grupo 5, subgrupo 2.	17.316,41	1.443,03	8,95

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/las empleados/as a tiempo parcial deberán efectuar la totalidad de su base horaria sin deducir de la misma el prorrateo en horas correspondientes a esos festivos.

ANEXO II

Tabla prima alternativa 2024

Se entiende por:

– Ventas circulares: Suma de la facturación económica generada por actividades y productos que prolongan el tiempo de vida del producto (reparación y mantenimiento) y amplían el uso del producto (reutilización/segunda vida). Concretamente:

- Ventas taller (workshop): Ventas sin IVA de los servicios post-venta de la/s tienda/s Decathlon España.
- Ventas sin IVA en la/s tienda/s Decathlon España correspondiente a la suma de las ventas de productos referenciados en un listado de artículos de la gama de productos

ofrecida a la venta por Decathlon España que fomentan que un producto sea durable al favorecer que se prolongue su tiempo de vida útil. Listados de productos a la venta (ventas circulares) accesibles para el personal de la Compañía en lista de productos de reparación y mantenimiento (*repair and maintenance product list*).

- Ventas sin IVA de la/s tienda/s Decathlon España relacionadas con la venta segunda mano (venta de productos comprados a los clientes, Buyback).

- *Saved product*: Se entiende por *saved product* la suma del valor de los productos procedentes de decotte tienda y devoluciones cliente que no pueden volver a ponerse a la venta como nuevos, como se expondrá más adelante dicho concepto no será contemplado para la comparativa de progresión de las ventas circulares.

- Alquiler: La cifra generada sin IVA del alquiler de corto plazo y la cifra generada sin IVA por alquiler por suscripción, procedente por las cuotas mensuales de los nuevos suscriptores y las recurrentes, generadas por los suscriptores dados de alta en el mes en curso.

A efecto del cálculo referido a la prima según ventas circulares:

- Se entiende por:

Realizado: Es el porcentaje de parte de las ventas circulares generadas en la tienda (*in store*), o del perímetro correspondiente afectado por el cálculo, excepto *saved product*, sobre la cifra global de la tienda generada o el perímetro correspondiente (*in store*), realizado a cierre del ejercicio anterior al momento del cálculo de prima (n-1), esto es a 31 de diciembre de 2023.

- En base a lo anterior y a efecto de cálculo de la posible prima alternativa excepcional 2024 por ventas circulares se establecen dos tipologías de tiendas:

- Tipo 1: Tiendas con realizado igual o superior a 2,38 % de parte de cifra *in store* circular.
- Tipo 2: Tiendas con realizado inferior a 2,38 % de parte de cifra *in store* circular.

En el caso de las tiendas City y la tienda de Gracia, que participan de la acción comercial en relación con las ventas circulares, se tendrá en cuenta la suma de las ventas circulares de la concreta tienda y la tienda de mayor tamaño en superficie comercial (tienda referente) con la que comparte dicha acción comercial. En ese sentido se estará al tipo 1 o 2 anterior en base al realizado correspondiente de la tienda referente.

- A efecto del cálculo referido a la prima según ventas circulares se establece una Regla Final de cálculo para esta tipología de prima, estableciéndose que:

Si el volumen de ventas omnicanal (venta en tienda física + Internet) de productos vendidos de la tienda en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a (o las afectadas al perímetro correspondiente para una región o a nivel país, según corresponda en base a la tabla de primas alternativa 2024) en el mes objeto de cálculo según los resultados son inferiores al mismo mes del año anterior la prima que en su caso corresponda por este sistema de venta circular será reducida en el 50 %. A modo de ejemplo resultando una prima en base 0 a 5 % de un 4 % se aplicará un 2 % de prima.

- El cálculo de prima por ventas circulares a lo largo de los diferentes meses de aplicación en el año 2024 se llevará a cabo en función a la progresión de las ventas circulares mensuales (excepto *saved product*), atendiendo a las ventas del concreto mes respecto a las registradas en el mismo mes del año anterior de la tienda o del perímetro

correspondiente afectado por el cálculo atendiendo a los porcentajes de progresión que en su caso se registren en función de lo establecido en la tabla siguiente:

Tabla alternativa de prima 2024

Sistema de prima por función

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Vendedor/a deportista y Técnico de Taller.	– 0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) de productos vendidos de la sección/consolidación/deporte(s) de la tienda en la que esté principalmente referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión omnicanal que el 4,4 % de progresión da el máximo de prima. – 0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA de la tienda (<i>in store</i>) en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los siguientes criterios: • Las tiendas de tipo 1 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. • Las tiendas de tipo 2 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 15 %, estableciéndose una progresión de 25 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos.	Programa de gestión tienda.
Azafata/o de caja y/o recepción/acompañamiento al pago/servicios.	– 0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) de productos vendidos de la tienda en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión omnicanal que el 4,4 % de progresión da el máximo de prima. – 0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA de la tienda (<i>in store</i>) en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los siguientes criterios: • Las tiendas de tipo 1 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. • Las tiendas de tipo 2 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 15 %, estableciéndose una progresión de 25 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos.	Programa de gestión tienda.

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Responsable de Sección.	– 0 a 6,67 %: Progresión del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) de productos vendidos de la sección/consolidación/deporte(s) de la tienda en la que esté principalmente referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión omnicanal que el 4,4 % de progresión da el máximo de prima. – 0 a 6,67 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA de la tienda (<i>in store</i>) en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los siguientes criterios: • Las tiendas de tipo 1 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. • Las tiendas de tipo 2 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 15 %, estableciéndose una progresión de 25 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos. – 0 a 6,66 %: 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/ acompañamiento al pago/servicios.	– 0 a 6,67 %: Progresión del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) de productos vendidos de la tienda en la que esté principalmente referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión omnicanal que el 4,4 % de progresión da el máximo de prima. – 0 a 6,67 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA de la tienda (<i>in store</i>) en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los siguientes criterios: • Las tiendas de tipo 1 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. • Las tiendas de tipo 2 podrán activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente registren una progresión igual o superior al 15 %, estableciéndose una progresión de 25 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos. – 0 a 6,66 %: Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Programa de gestión tienda. CEx mensual.

Actividad Logística

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Operario/a logística/ Operario/a técnico de logística.	– 0 a 5 %: Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. Estableciéndose en este apartado que el 4,4 % de crecimiento da el máximo de prima. – 0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA de las tiendas (<i>in store</i>) relacionadas en las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los criterios correspondientes a las tiendas de tipo 1. Esto es: • Se podrá activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente se registre una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos.	Programa de gestión tienda/s de referencia. CEX mensual.
Resp de Sección Logística, Responsable Transporte Almacén, Organizador/a económico y/o de explotación del Almacén.	– 0 a 10 %: Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) de las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia. Estableciéndose en este apartado que el 4,4 % de crecimiento da el máximo de prima. – 0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA de las tiendas (<i>in store</i>) relacionadas en las regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los criterios correspondientes a las tiendas de tipo 1. Esto es: • Se podrá activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente se registre una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos.	Programa de gestión tienda/s de referencia. CEX mensual.

Actividad Service Center

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Técnico/a Taller Service Center.	– 0 a 5 %: Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) del conjunto de los talleres de las tiendas de referencia al Service Center. Estableciéndose en este apartado que el 25 % de progresión da el máximo de prima. – 0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA del conjunto de las tiendas (<i>in store</i>) de referencia al Servi Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los criterios correspondientes a las tiendas de tipo 1. Esto es: • Se podrá activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente se registre una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos.	Programa de gestión tienda/s de referencia. CEX mensual.
Responsable taller Service Center.	– 0 a 10 %: Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) del conjunto de los talleres de las tiendas de referencia al Service Center. Estableciéndose en este apartado que el 25 % de progresión da el máximo de prima. – 0 a 10 %: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA del conjunto de las tiendas (<i>in store</i>) de referencia al Servi Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los criterios correspondientes a las tiendas de tipo 1. Esto es: • Se podrá activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente se registre una progresión igual o superior al 10 %, estableciéndose una progresión de 20 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos.	Programa de gestión tienda/s de referencia. CEX mensual.

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).	1/3 Prima: Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) del global de la región (como suma del total de tiendas que componen la región). 1/3 Prima: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA del global de la región (como suma del total de tiendas que componen la región en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los criterios correspondientes a la aplicación del tipo 2, esto es: – Se podrá activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente se registre una progresión de las ventas circulares país en el mes en comparable igual o superior al 15 %, estableciéndose una progresión de 25 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos. 1/3 Prima: RBE de la región. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	CEx mensual.

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).	1/3 Prima: Crecimiento del volumen de ventas omnicanal sin IVA (venta en tienda física + Internet) del global del país (como suma del total de tiendas que componen el país). 1/3 Prima: Progresión del volumen de ventas circulares sin IVA del global del país como porcentaje de parte de las ventas circulares sobre la cifra global del país. Estableciéndose en este apartado de la progresión de ventas circulares un porcentaje de activación de prima y un porcentaje de progresión para máximo de prima en función de los criterios correspondientes a la aplicación del tipo 2, esto es: – Se podrá activar la prima por ventas circulares siempre que mensualmente se registre una progresión de las ventas circulares país en el mes en comparable igual o superior al 15 %, estableciéndose una progresión de 25 % o más para máximo de prima. – En todo caso resultará de aplicación la regla final anteriormente detallada a fin de determinar si el acceso a la prima en esta categoría de ventas por prima circular es del 100 % del acceso determinado según corresponda en el apartado anterior o del 50 % de dicho acceso en función de la antedicha regla final en el caso de reducción del volumen de ventas en los términos expuestos. 1/3 Prima: RBE del global del país (todas las actividades) Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	CEx mensual

ANEXO III

Relación puestos de trabajo

Grupo Pr.	Subg.	Denominación de la función
Grupo_1		Director/a general.
Grupo_2		Director/a tienda área.

Grupo Pr.	Subg.	Denominación de la función
Grupo_2		Director/a de tienda.
Grupo_2		Director/a tienda city.
Grupo_2		Líder deporte ciudad.
Grupo_4		Vendedor(a) deportivo(a).
Grupo_5	02	Vendedor(a) deportivo(a).
Grupo_4		Responsable deporte.
Grupo_4		Técnico(a) taller.
Grupo_5	02	Técnico(a) taller.
Grupo_4		Azafata/o caja recepción/acompañamiento al pago/servicios.
Grupo_5	02	Azafata/o caja recepción/acompañamiento al pago/servicios.
Grupo_3		Responsable sección.
Grupo_5	01	Responsable sección.
Grupo_3		Organizador/a seguridad explotación.
Grupo_2		Director/a service center area.
Grupo_2		Director/a taller regional.
Grupo_3		Responsable taller service center.
Grupo_5	01	Responsable taller región.
Grupo_4		Técnico(a) taller regional.
Grupo_5	02	Técnico(a) taller regional.
Grupo_4		Operario(a) técnico servicio.
Grupo_5	02	Operario(a) técnico servicio.
Grupo_2		Director/a logística.
Grupo_4		Operario(a) técnico bultos.
Grupo_5	02	Operario(a) técnico bultos.
Grupo_3		Responsable sección logística.
Grupo_5	01	Responsable sección logística.
Grupo_3		Responsable actividad logística.
Grupo_5	01	Responsable actividad logística.
Grupo_4		Azafata/o almacén.
Grupo_3		Analista tesorería.
Grupo_3		Arquitecto/a.
Grupo_5	01	Arquitecto/a.
Grupo_4		Azafata/o caja recepción.
Grupo_3		Control financiero.
Grupo_5	01	Control financiero.
Grupo_2		Control interno.
Grupo_3		Data analyst.
Grupo_5	01	Data analyst.

Grupo Pr.	Subg.	Denominación de la función
Grupo_2		Director/a administrativo financiero área.
Grupo_1		Director/a centro inmobiliario.
Grupo_1		Director/a comercial.
Grupo_2		Director/a de deporte nacional (dsn).
Grupo_1		Director/a de sistemas.
Grupo_1		Director/a financiero.
Grupo_1		Director/a organización país.
Grupo_1		Director/a recursos humanos.
Grupo_2		Gestor de proyectos.
Grupo_1		Global circularity leader.
Grupo_3		Ingeniero/a de producto.
Grupo_5	01	Ingeniero/a de producto.
Grupo_5	01	Ingeniero/a de sistemas de la información.
Grupo_3		Ingeniero/a de sistemas se la información.
Grupo_2		Jefe de producto.
Grupo_3		Jurista.
Grupo_5	01	Jurista.
Grupo_2		Líder área.
Grupo_1		Líder circularidad.
Grupo_1		Líder digital ecommerce.
Grupo_1		Líder gestión talento.
Grupo_1		Líder value chain.
Grupo_1		Líder zona.
Grupo_3		Líder de imagen.
Grupo_5	01	Líder de imagen.
Grupo_2		Líder departamento financiero.
Grupo_4		Operario/a atención al cliente digital.
Grupo_5	02	Operario/a atención al cliente digital.
Grupo_3		Organizador/a financiero.
Grupo_5	01	Organizador/a financiero.
Grupo_3		Organizador/a formación.
Grupo_5	01	Organizador/a formación.
Grupo_3		Paid social manager.
Grupo_5	01	Paid social manager.
Grupo_3		Responsable gestión medioambiental.
Grupo_5	01	Responsable gestión medioambiental.
Grupo_3		Responsable administración personal.
Grupo_5	01	Responsable administración personal.

Grupo Pr.	Subg.	Denominación de la función
Grupo_3		Responsable atención cliente digital.
Grupo_5	01	Responsable atención cliente digital.
Grupo_3		Responsable compras.
Grupo_5	01	Responsable compras.
Grupo_3		Responsable comunicación.
Grupo_5	01	Responsable comunicación.
Grupo_2		Responsable comunicación externa.
Grupo_3		Responsable de gestión.
Grupo_5	01	Responsable de gestión.
Grupo_2		Responsable de medio ambiente y sostenibilidad.
Grupo_2		Responsable de proyecto sistemas.
Grupo_3		Responsable Decathlon pro.
Grupo_2		Responsable departamento comunicación.
Grupo_2		Responsable departamento Decathlon pro.
Grupo_2		Responsable departamento servicio cliente.
Grupo_2		Responsable equipo administrativo financiero.
Grupo_3		Responsable equipo comunicación.
Grupo_2		Responsable equipo mantenimiento.
Grupo_2		Responsable equipo mantenimiento y obras.
Grupo_3		Responsable equipo organización.
Grupo_2		Responsable equipo recursos humanos.
Grupo_2		Responsable equipo sistemas.
Grupo_2		Responsable expansión.
Grupo_2		Responsable fiscalidad.
Grupo_2		Responsable jurídico.
Grupo_3		Responsable mantenimiento.
Grupo_5	01	Responsable mantenimiento.
Grupo_2		Responsable marketplace.
Grupo_3		Responsable merchandising.
Grupo_5	01	Responsable merchandising.
Grupo_3		Responsable obras.
Grupo_5	01	Responsable obras.
Grupo_2		Responsable organización financiera.
Grupo_2		Responsable país cajas.
Grupo_1		Responsable país control de gestión.
Grupo_3		Responsable de planificación y análisis financiero.
Grupo_5	01	Responsable de planificación y análisis financiero.
Grupo_3		Responsable de contabilidad.

Grupo Pr.	Subg.	Denominación de la función
Grupo_5	01	Responsable de contabilidad.
Grupo_2		Responsable prevención riesgos laborales.
Grupo_3		Responsable proyecto audiovisual.
Grupo_5	01	Responsable proyecto audiovisual.
Grupo_3		Responsable recursos humanos.
Grupo_5	01	Responsable recursos humanos.
Grupo_2		Responsable recursos logística.
Grupo_2		Responsable recursos servicios.
Grupo_3		Responsable seguros.
Grupo_5	01	Responsable seguros.
Grupo_3		Responsable servicio cliente.
Grupo_5	01	Responsable servicio cliente.
Grupo_2		Responsable supply.
Grupo_2		Responsable tesorería.
Grupo_3		Técnico de prevención de riesgos laborales.
Grupo_3		Técnico de sistemas de la información.
Grupo_5	01	Técnico de sistemas de la información.
Grupo_4		Técnico servicio cliente.
Grupo_5	02	Técnico servicio cliente.
Grupo_4		Técnico/a en soporte de sistemas.
Grupo_5	02	Técnico/a en soporte de sistemas.
Grupo_4		Técnico/a soporte de usuarios.
Grupo_5	02	Técnico/a soporte de usuarios.
Grupo_4		Vendedor/a web.
Grupo_5	02	Vendedor/a web.
Grupo_3		Webmarketer.
Grupo_5	01	Webmarketer.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10961 *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del IX Convenio colectivo de la empresa Decathlon España, SA (Código de convenio n.º 90011522011998), que fue publicado en el BOE de 9 de julio de 2024, mediante el que se añade una disposición transitoria, un anexo IV y se actualiza la tabla salarial contenida en el anexo I, para el año 2025, y que ha sido suscrito con fecha 14 de marzo de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Sindicato Grupo Independiente de Colaboradores de Decathlon (SGICD), en representación de los trabajadores afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 14 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO IV

Entrada en vigor 1 de febrero de 2025, de aplicación en la nómina de marzo de 2025

Tabla prima alternativa 2025

Se entiende por:

– Ventas circulares: suma de la facturación económica generada por actividades y productos que prolongan el tiempo de vida del producto (reparación y mantenimiento) y amplían el uso del producto (reutilización/segunda vida). Concretamente:

- Ventas taller (*workshop*): ventas sin IVA de los servicios post-venta de la/s tienda/s Decathlon España.
- Ventas sin IVA de la/s tienda/s Decathlon España relacionadas con la venta segunda mano (venta de productos comprados a los clientes, Buyback).
- *Saved product*: se entiende por *saved product* la suma del valor de los productos procedentes de *decotte* tienda y devoluciones cliente que no pueden volver a ponerse a

la venta como nuevos, y productos procedentes del alquiler que no se vayan a continuar alquilando.

- Alquiler: la cifra generada sin IVA del alquiler de corto plazo y la cifra generada sin IVA por alquiler por suscripción, procedente por las cuotas mensuales de los nuevos suscriptores y las recurrentes, generadas por los suscriptores dados de alta en el mes en curso.

- Ventas tienda *in store*: todas las ventas de Decathlon (se entiende no incluido ventas Marketplace) cuya transacción económica se inicia dentro de la tienda física por acción de la venta del personal de tienda y/o cobro en caja independientemente del punto de entrega o recogida de productos.

- Tabla de objetivos: tabla de objetivos o compromisos económicos establecida para la tienda durante cada uno de los meses del período febrero 2025 a diciembre 2025 en la que esté principalmente referenciado el colaborador. En el caso de los centros logísticos y el Service Center corresponderá en base a la suma de los objetivos de las tiendas entregadas por el almacén o Service Center de referencia y, en estructura país, según los objetivos económicos establecida para el global del país.

Tabla alternativa de prima 2025

Sistema de prima por función: Tiendas

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Vendedor/a deportista, Azafata/o de caja y/o recepción/acompañamiento al pago/servicios y Técnico de Taller.	.– 0 a 5 %: Realización de objetivos mensuales de volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA de la tienda en la que esté principalmente referenciado/a el/la colaborador/a. .– 0 a 2,5 %: Progresión del volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA de los deportes fútbol, pádel, natación, <i>running</i> y ciclismo siempre que mensualmente se registre en el conjunto de dichos deportes en la tienda (ventas <i>in store</i>) una progresión igual o superior al 4 %, estableciéndose una progresión de 12 % o más para máximo de prima. .– 0 a 2,5 %: Realización de objetivos mensuales del volumen de ventas circulares sin IVA de la tienda (<i>in store</i>) en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. En el caso de cada uno de los dos segundos tramos anteriores, ambos de 0 a 2,5 %, si el volumen de ventas <i>in store</i> de productos vendidos en la tienda en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a en el mes objeto de cálculo es inferior al objetivo mínimo de la tabla de compromisos establecida en la fuente de cálculo, el porcentaje de prima que se pudiese obtener por este concepto de cálculo será reducido al 50 %. A modo de ejemplo, si en una prima en base 0 a 2,5 % correspondiese un 2 %, de no alcanzarse el mínimo objetivo de ventas <i>in store</i> se aplicará un 1 % de prima.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante cada uno de los meses del período febrero a diciembre 2025.
Responsable de Sección, Responsable Cajas Organizador/a de Explotación/ acompañamiento al pago/ servicios.	.– 0 a 8 %: Realización de objetivos mensuales de volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA de la tienda en la que esté principalmente referenciado/a el/la colaborador/a. .– 0 a 3,5 %: Progresión del volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA de los deportes fútbol, pádel, natación, <i>running</i> y ciclismo siempre que mensualmente se registre en el conjunto de dichos deportes en la tienda (ventas <i>in store</i>) una progresión igual o superior al 4 %, estableciéndose una progresión de 12 % o más para máximo de prima. .– 0 a 3,5 %: Realización de objetivos mensuales del volumen de ventas circulares sin IVA de la tienda (<i>in store</i>) en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a. En el caso de cada uno de los dos segundos tramos anteriores, ambos de 0 a 3,5 %, si el volumen de ventas <i>in store</i> de productos vendidos en la tienda en la que esté referenciado/a el/la colaborador/a en el mes objeto de cálculo es inferior al objetivo mínimo de la tabla de compromisos establecida en la fuente de cálculo, el porcentaje de prima que se pudiese obtener por este concepto de cálculo será reducido al 50 %. .– 0 a 5 %: Prima RBE de la tienda. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda durante cada uno de los meses del período febrero a diciembre 2025. CEx mensual.

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 5 %: Realización de objetivos mensuales de volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA de las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. .- 0 a 2,5 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA <i>in store</i> de los deportes fútbol, pádel, natación, <i>running</i> y ciclismo de las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a siempre que mensualmente se registre en el conjunto de dichos deportes en las tiendas de referencia (ventas <i>in store</i>) una progresión igual o superior al 4 %, estableciéndose una progresión de 12 % o más para máximo de prima. .- 0 a 2,5 %: Realización de objetivos mensuales del volumen de ventas circulares <i>in store</i> sin IVA de las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. En el caso de cada uno de los dos segundos tramos anteriores, ambos de 0 a 2,5 %, si el volumen de ventas <i>in store</i> de productos vendidos en las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a en el mes objeto de cálculo es inferior al objetivo mínimo de la tabla de compromisos establecida en la fuente de cálculo, el porcentaje de prima que se pudiere obtener por este concepto de cálculo será reducido al 50 %. A modo de ejemplo, si en una prima en base 0 a 2,5 % correspondiese un 2 %, de no alcanzarse el mínimo objetivo de ventas <i>in store</i> se aplicará un 1 % de prima.	Tabla de objetivos económicos establecida en base a la suma de los objetivos de las tiendas entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a durante cada uno de los meses del período febrero a diciembre 2025. Tienda/s de referencia.
Resp de Sección Logística, Responsable Transporte Almacén, Organizador/a económico y/o de explotación del Almacén.	.- 0 a 10 %: Realización de objetivos mensuales de volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA de las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. .- 0 a 5 %: Progresión del volumen de ventas sin IVA <i>in store</i> de los deportes fútbol, pádel, natación, <i>running</i> y ciclismo de las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a siempre que mensualmente se registre en el conjunto de dichos deportes en las tiendas de referencia (ventas <i>in store</i>) una progresión igual o superior al 4 %, estableciéndose una progresión de 12 % o más para máximo de prima. .- 0 a 5 %: Realización de objetivos mensuales del volumen de ventas circulares <i>in store</i> sin IVA de las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. En el caso de cada uno de los dos segundos tramos anteriores, ambos de 0 a 5 %, si el volumen de ventas <i>in store</i> de productos vendidos en las tiendas/regiones comerciales entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a en el mes objeto de cálculo es inferior al objetivo mínimo de la tabla de compromisos establecida en la fuente de cálculo, el porcentaje de prima que se pudiere obtener por este concepto de cálculo será reducido al 50 %. A modo de ejemplo, si en una prima en base 0 a 5 % correspondiese un 4 %, de no alcanzarse el mínimo objetivo de ventas <i>in store</i> se aplicará un 2 % de prima.	Tabla de objetivos económicos establecida en base a la suma de los objetivos de las tiendas entregadas por el almacén de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a durante cada uno de los meses del período febrero a diciembre 2025. Tienda/s de referencia.

Sistema de primas por función: Actividad Service Center

Función	Sistema de Primas aplicable	Fuente para el cálculo
Técnico/a Taller Service Center.	.- 0 a 5 %: Realización de objetivos mensuales de volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA del conjunto de las tiendas de referencia al Service Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. .- 0 a 5 %: Realización de objetivos mensuales del volumen de ventas circulares <i>in store</i> sin IVA del conjunto de las tiendas de referencia al Service Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. En este segundo tramo, si el volumen de ventas <i>in store</i> de productos vendidos en el conjunto de las tiendas de referencia al Service Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a en el mes objeto de cálculo es inferior al objetivo mínimo de la tabla de compromisos establecida en la fuente de cálculo, el porcentaje de prima que se pudiese obtener por este concepto de cálculo será reducido al 50 %.	Tabla de objetivos económicos establecida en base a la suma de los objetivos de las tiendas entregadas por el Service Center de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a durante cada uno de los meses del período febrero a diciembre 2025. Tienda/s de referencia.
Responsable taller Service Center.	.- 0 a 8 %: Realización de objetivos mensuales de volumen de ventas tienda <i>in store</i> sin IVA del conjunto de las tiendas de referencia al Service Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. .- 0 a 7 %: Realización de objetivos mensuales del volumen de ventas circulares <i>in store</i> sin IVA del conjunto de las tiendas de referencia al Service Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a. En este segundo tramo, si el volumen de ventas <i>in store</i> de productos vendidos en el conjunto de las tiendas de referencia al Service Center en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a en el mes objeto de cálculo es inferior al objetivo mínimo de la tabla de compromisos establecida en la fuente de cálculo, el porcentaje de prima que se pudiese obtener por este concepto de cálculo será reducido al 50 %. .- 0 a 5 %: Prima RBE del conjunto de las tiendas de referencia del Service Center en el que esté referenciado el/la colaborador/a. Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Tabla de objetivos económicos establecida en base a la suma de los objetivos de las tiendas entregadas por el Service Center de referencia en el que esté referenciado/a el/la colaborador/a durante cada uno de los meses del período febrero a diciembre 2025. Tienda/s de referencia. 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).	1/3 Prima: Realización de objetivos mensuales de volumen de ventas sin IVA del global del país (tiendas físicas + internet). 1/6 Prima: Progresión del volumen de ventas sin IVA de los deportes fútbol, pádel, natación, <i>running</i> y ciclismo del global del país (tiendas físicas + internet, no estando incluido Marketplace), siempre que mensualmente se registre en el conjunto de dichos deportes del global del país una progresión igual o superior al 4 %, estableciéndose una progresión de 12 % o más para máximo de prima. 1/6 Prima: Realización de objetivos mensuales del volumen de ventas circulares sin IVA del global del país (tiendas físicas + internet, no estando incluido Marketplace). En el caso de cada uno de los dos segundos tramos anteriores, ambos de 1/6 de prima, si el volumen de ventas del global del país (tiendas físicas + internet) en el mes objeto de cálculo es inferior al objetivo mínimo de la tabla de compromisos establecida en la fuente de cálculo, el porcentaje de prima que se pudiese obtener por este concepto de cálculo será reducido al 50 %. 1/3 Prima: RBE del global del país (todas las actividades) Periodicidad mensual con regularización en el «mes 13».	Tabla de objetivos económicos establecida para el global del país durante cada uno de los meses del período febrero a diciembre 2025. CEx mensual.

Disposición transitoria única. *Sistema de Primas tiendas Decathlon Aldaia y Decathlon Alfajar.*

A causa de los daños provocados por la catástrofe ambiental causada por una gota fría, o depresión aislada en niveles altos (DANA), que comenzó el 29 de octubre de 2024 en España, las tiendas Decathlon Aldaia y Decathlon Alfajar se vieron afectadas por el

cierre, retomando su actividad respectivamente con una nueva apertura de tienda en fechas 20 de diciembre de 2024 y 21 de febrero de 2025.

A efectos de aplicación del sistema de primas establecido en el IX Convenio Colectivo de la empresa Decathlon España SAU, teniendo en cuenta los citados cierres y la posterior nueva apertura dentro del contexto de afectación al consumo en la zona comercial relacionada, la comparabilidad del volumen de ventas a los efectos del sistema de primas se encuentra igualmente afectada, estimándose dicho impacto en términos de comparabilidad en más de un ejercicio económico.

Ante dichas circunstancias, se conviene, con independencia del sistema de prima alternativa excepcional, establecer que ambas tiendas se rijan desde el 1 de febrero de 2025, de aplicación desde la nómina de marzo de 2025, y durante el resto del año 2025 y 2026 de forma similar a lo dispuesto en la tabla general para tiendas de menos de un año del citado convenio colectivo según tabla de objetivos económicos establecidos para cada una de las dos citadas tiendas en dichos ejercicios.

A tal fin, durante el ejercicio 2025, con la entrada en vigor antedicha, será de aplicación alternativa a la prima excepcional anteriormente pactada la que corresponda en función de la Tabla general de objetivos económicos establecida para cada tienda (Aldaia, Alfajar) en 2025.

Correlativamente, tras el cierre del ejercicio 2025, se establece prorrogar dicha situación un año más, aplicándose nuevamente la Tabla general de primas en función de similares parámetros (Tiendas de menos de un año) tras la actualización de los objetivos económicos de cada una de las tiendas en base a la actualización de la situación en el contexto comercial de la zona respecto al ejercicio 2026.

Tabla salarial 2025 (entrada en vigor 1 de enero de 2025)

Salarios 2025	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.	22.542,39	1.878,53	11,65
Grupo 4.	18.656,56	1.554,71	9,65
Grupo 5, Subgrupo 1.	21.970,11	1.830,84	11,36
Grupo 5, Subgrupo 2.	18.182,23	1.515,19	9,40

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 catorce días festivos anuales estipulados por el estatuto de los trabajadores. Por ello, los/las empleados/as a tiempo parcial deberán efectuar la totalidad de su base horaria sin deducir de la misma el prorrateo en horas correspondientes a esos festivos.

Firmado en fecha 14 de marzo de 2025.—Miguel Ruiz Sánchez, Robert Criado García, Victoria Salguero Rebolledo, Samuel Miguélez García, Eva Ruíz Jiménez, Rubén Rojas Rodríguez, Raquel Carmen Cuevas Álvarez, Estefanía Monteagudo Donaire, Ignacio Javier Vázquez García, Marta Adarraga Escadafal, Alberto Vázquez Cobo, Mónica Martínez Gil.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14947 *Resolución de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA.*

Visto el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA (código de convenio n.º 90011522011998), que fue publicado en BOE el 9 de julio de 2024, mediante el que se acuerda la modificación del apartado 20 de su artículo 55 y se añade un anexo V para su adecuación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 22 de mayo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Sindicato Grupo Independiente de Colaboradores de Decathlon (SGICD), en representación de los trabajadores afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 4 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO V

Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa Decathlon España, SA

PRÓLOGO

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta ley supuso un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución Española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo como un instrumento adecuado para el establecimiento de medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa y personas trabajadoras afectadas por su convenio colectivo que se rige, según lo dispuesto en su artículo 8, por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4, letra c), del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas al igual que el siguiente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En Decathlon creemos firmemente que la diversidad en todas sus formas es una fuente invaluable de fortaleza, creatividad e innovación. Un entorno de trabajo donde cada persona se siente valorada, respetada y segura para ser auténtica no solo es un imperativo ético, sino también un motor fundamental para nuestro éxito colectivo.

Este Plan LGTBI representa un paso firme y consciente en nuestro compromiso continuo con la inclusión y la igualdad. Este plan no es solo un documento; es una hoja de ruta que guiará nuestras acciones y decisiones en el futuro. Se basa en los principios de no discriminación, el respeto a la identidad de género y la orientación sexual, y la promoción de una cultura inclusiva donde la diversidad sea celebrada y aprovechada.

Medidas

I. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Decathlon asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así

como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

II. Acceso al empleo.

Decathlon España contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participen en los procesos de selección.

La empresa promoverá criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

La Empresa se compromete a difundir la política de selección con expresa mención a la facilitación de la inclusión del colectivo LGTBI dentro de la empresa. En el caso de utilizar empresas de consultoría o empresas externas para la selección de personal, serán informadas por escrito de los criterios de selección, haciendo hincapié en la política de la Empresa relativa a inclusión y diversidad.

III. Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional y encuadramiento de las personas trabajadoras en la Empresa regulado en el convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos y factores objetivos, entre otros los de cualificación-formación y capacidad-habilidades sociales, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

La Empresa contará con criterios para la promoción profesional y ascensos, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI, basándose en elementos objetivos de desarrollo por competencias, indicadores de resultado, cualificación y capacidad, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de conducta discriminatoria para con el colectivo LGTBI.

IV. Formación, sensibilización y lenguaje.

Decathlon España integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a todas las personas trabajadoras de la empresa.

En este sentido, la Empresa proporcionará formación a toda la plantilla incluyendo:

- Difusión de las medidas LGBTI recogidas en el presente acuerdo como anexo al convenio de empresa.

- Conocimiento de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La Empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

V. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Decathlon España promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para ello garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

La Empresa se compromete con el cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que figura en el presente acuerdo. Se incluirá en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, acorde a la normativa de prevención y con especial atención a los cambios que se produjeran en materia de riesgos psicosociales.

VI. Permisos y beneficios sociales.

Decathlon España atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en el convenio colectivo de empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

VII. Régimen disciplinario.

En todo caso, serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo de empresa.

Se procede a modificar el artículo 55, apartado 20 de las faltas muy graves del IX Convenio Colectivo de empresa: «El acoso moral, sexual o el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género efectuado a los/as compañeros/as o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo».

VIII. Comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

Se constituye la siguiente comisión paritaria de seguimiento, con tres miembros por cada parte, a la cual se informará del desarrollo de las medidas recogidas en el presente acuerdo y que se reunirá semestralmente:

Titulares: Por la empresa tres miembros y por la Representación de las Personas Trabajadoras tres miembros de entre las representaciones firmantes del presente acuerdo, los cuales serán designados/as y comunicados/as respectivamente.

Suplentes: Por la empresa: Tres miembros a designar por la Representación de la empresa. Por la representación de las Personas Trabajadoras: Tres miembros de entre las representaciones firmantes a designar por la Representación de las Personas Trabajadoras y comunicados/as igualmente a la empresa.

Serán funciones de esta comisión paritaria el seguimiento, la evaluación y, en caso de que respecto de las medidas acordadas se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y/o reglamentarios, su revisión.

A tal fin, la comisión realizará una evaluación media y una evaluación final sobre el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, dichas evaluaciones se llevarán a cabo desde la firma del presente acuerdo y en base a la vigencia del mismo como anexo al IX Convenio Colectivo de la empresa Decathlon España.

En materia de seguimiento, se establece que dentro del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, un/a representante de las personas trabajadoras pertenecientes a esta comisión participa según lo dispuesto en dicho protocolo. Complementariamente, en lo relativo al desarrollo de la medida V (entornos laborales diversos, seguros e inclusivos) dicha comisión podrá en el seno de sus reuniones semestrales proponer el desarrollo de una guía de buenas prácticas.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de principios y definiciones.
2. Ámbito de aplicación.
3. Principios rectores y garantías del procedimiento.
4. Procedimiento de Actuación.
 - 4.1 Denuncia.
 - 4.2 Comisión Instructora y de Investigación.
 - i) Investigación.
 - ii) Informe de conclusiones.
 - 4.3 Resolución del proceso.
 - A. Adenda I.
 - B. Adenda II.

1. Declaración de principios y definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

A tal objeto Decathlon cuenta con protocolos específicos contra el acoso moral y también con protocolos específicos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Dichos Protocolos deben de ser completados en todo caso, con unas correctas prácticas que incluyan la protección de las personas LGTBI, y así, y dentro de las distintas definiciones de Acoso se incluyen las siguientes:

Acoso discriminatorio; Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género), con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en el que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación

Constará de las siguientes fases:

4.1 Denuncia.

El procedimiento se iniciará por denuncia de intervención de la presunta víctima de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género u otras personas con conocimiento directo de los hechos que evidencien la situación, mediante formulario de denuncia anexo dirigido, a elección de la persona interesada, bien a la Dirección, al departamento de Prevención de Riesgos Laborales, al departamento de Recursos Humanos de la empresa o bien a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (delegado/a de personal, Comité de empresa o delegados/as sindicales o delegados de prevención). Una vez recibida, cada parte (RLT o Empresa) informará a la otra de la solicitud de inicio del procedimiento de intervención.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión de Instrucción. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet de la empresa, delegados de personal, personal de RRHH. Asimismo estará a disposición del personal una dirección de correo electrónico a tal efecto.

4.2 Comisión Instructora y de Investigación.

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de posibles casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por los siguientes miembros, que realizarán las siguientes funciones:

Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será del departamento del Servicio de Prevención de la empresa (con formación en prevención de riesgos psicosociales).

Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido, y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RRHH de la empresa.

Un/a representante de las personas trabajadoras de entre las representaciones firmantes del presente Protocolo, teniendo éste voz durante el procedimiento en las distintas fases del mismo.

El miembro de la RLPT designado en la Comisión Instructora en cada caso será rotativo, designándose entre las distintas representaciones firmantes del presente Protocolo (bien miembros titulares o suplentes).

El miembro de la Comisión Instructora perteneciente a la RLT, no podrá pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se haya encomendado.

La Comisión Instructora deberá actuar bajo los principios de objetividad e imparcialidad, debiendo sustituir sus miembros si concurre cualquier circunstancia que impida o amenace tal neutralidad (relación de parentesco, amistad, enemistad manifiesta, relación de superioridad o subordinación jerárquica inmediata...).

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad que consta en el anexo II.

i) Investigación.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión Instructora deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos, y que sean razonables y proporcionales.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias, se tomarán las medidas preventivas y/o cautelares que se consideren oportunas, en relación con la persona denunciante o denunciada y que la Comisión Instructora pueda proponer.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir a los actos alegatorios acompañadas por un/a representante de los trabajadores o una persona de su confianza.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. Asimismo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido, susceptibles de sanción disciplinaria.

ii) Informe de conclusiones.

La Comisión Instructora tiene un plazo de treinta días hábiles para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión Instructora tenga notificación oficial de la denuncia.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas.

Este procedimiento finalizará con la emisión del Instructor de un informe de conclusiones, que podrá incluir alegaciones particulares, por cualquier miembro de la Comisión Instructora, en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación. El informe deberá incluir, como mínimo:

- La descripción de los hechos.
- La metodología empleada.
- La valoración del caso.
- Los resultados de la investigación.
- Las medidas cautelares o preventivas, si procede.

La resolución de la instrucción deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso».

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la/s persona/s denunciante/s y a la/s persona/s denunciada/s.

4.3 Resolución del proceso.

En la resolución se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Cuando el informe constatare la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto por la Comisión Instructora e impondrá las sanciones que puedan corresponder por aplicación del régimen disciplinario conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Decathlon España, SAU.

Cuando el informe no constatare situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.

Notificada en su caso la sanción, se dará traslado de la decisión a la víctima y a la Comisión Instructora. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.

La empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo o quienes presten asistencia en cualquier proceso, interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

A. ADENDA I

Denuncia por acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

A la atención de

I. Persona que informa de los hechos.

– Persona que ha sufrido el presunto acoso:

– Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el presunto acoso.

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la/s persona/s denunciada/s.

Nombre y apellidos:

Puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (Identificar Persona/s Denunciada/s) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

B. ADENDA II**Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias**

Don/doña, habiendo sido designado/a por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por discriminación del colectivo LGTBI que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En, a de de

Firmado:

Texto del Acuerdo firmado en fecha 22 de mayo de 2025.–Miguel Ruiz Sánchez.–Robert Criado García.–Victoria Salguero Rebollo.–Samuel Miguélez García.–Eva Ruiz Jiménez.–Rubén Rojas Rodríguez.–Raquel Cuevas Álvarez.–Estefanía Monteagudo.–Ignacio Javier Vázquez.–María San Emeterio.–Alberto Vázquez Cobo.–Manuel Jaén.–Marta Adarraga Escadafal.