

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11285 *Resolución de 17 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Decathlon España, SA.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Decathlon España, S.A., que fue publicado en el BOE de 1 de septiembre de 2021 (código de convenio 90011522011998), acuerdo que ha sido suscrito con fecha 6 de abril de 2022, 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), que suma la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios 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, 17 de junio de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE MODIFICACIÓN PARCIAL, CON ADICIÓN DE ANEXO AL VIII CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA

Representación de los trabajadores:

Don Robert Criado García (SGICD).
Doña Mónica Martínez Gil (SGICD).
Doña Estefanía Monteagudo Donaire (SGICD).
Don Alberto Vázquez Cobo (SGICD).
Doña Victoria Salguero Rebolledo (SGICD).
Don Alberto Pérez Sarnago –Sustituto–. Doña Yolanda Garrido Camacho (SGICD).
Don José Antonio Izquierdo Rodríguez (SGICD).

Representación de la Empresa:

Don Miguel Ruiz.
Don Samuel Miguélez.
Doña Raquel Cuevas.
Doña Marta Adarraga (Asesora).

Reunidos por videoconferencia, debido a la situación sanitaria derivada del COVID-19, siendo las 16,30 horas del día 6 de abril de 2022, las personas que a continuación se relacionan, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora del vigente VIII Convenio Colectivo de Decathlon España, S.A. y legitimados, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.1 para proceder a una modificación, en este caso parcial del mismo.

Acuerdan:

1. Tras las propuestas planteadas en las reuniones mantenidas los días 17, 29 y 31 de marzo de 2022, ambas representaciones han alcanzado un acuerdo para la modificación del vigente VIII Colectivo de Decathlon España, añadiendo un anexo en materia de fijos discontinuos cuyo texto se acompaña a la presente acta, con tres (3) páginas, una vez leído en su integridad.

2. Los miembros de la Comisión Negociadora pertenecientes a los Sindicatos CCOO, UGT y USO no firman el Acuerdo de adición del Anexo.

Habida cuenta que la Representación del Sindicato firmante SGICD ostenta la mayoría en el seno de la Comisión negociadora, el acuerdo de modificación parcial y el propio Convenio Colectivo tiene eficacia general a cuyo efecto otorgan su pleno consentimiento.

3. Autorizar a don Samuel Miguélez García para que proceda a realizar todas las gestiones y actuaciones necesarias para la inscripción y posterior publicación de la modificación parcial del VIII Convenio Colectivo ante las autoridades competentes. A dichos efectos, se le hace entrega de la documentación necesaria.

Y sin nada más que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha al principio indicados.–Miguel Ruiz Sánchez.–Samuel Miguélez García.–Raquel Carmen Cuevas Álvarez.–Marta Adarraga Escadafal.–Robert Criado García.–Mónica Martínez Gil.–Estefanía Monteagudo Donaire.–Alberto Vázquez Cobo.–Victoria Salguero Rebolledo.–Yolanda Garrido Camacho.–José Antonio Izquierdo Rodríguez

ANEXO IV AL TEXTO DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE DECATHLON ESPAÑA, SA

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 15 y 31 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. La empresa confeccionará el censo de llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo de cada centro de trabajo, servicio, tienda o centro logístico, con arreglo al presente artículo.

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 3 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.