



## VALORACIÓN CONJUNTA

### PROPUESTA FINAL DE LA EMPRESA CONVENIO COLECTIVO DECATHLON

En Madrid, a 22 de marzo de 2021

En la última reunión de negociación del convenio de Decathlon, la dirección de la empresa expuso, lo que para ellos es, la Propuesta Final para firmar convenio.

Tras haber analizado la propuesta final de la empresa, queremos hacer una serie de consideraciones al respecto en la reunión de la mesa negociadora del día 22 de marzo de 2021:

- En primer lugar, los tres sindicatos (CCOO, UGT y USO) vemos con gran disconformidad y contrariedad que, tras más de un año de negociación del convenio colectivo, la propuesta final de la empresa supone un retroceso claro de las condiciones y derechos de la plantilla de Decathlon. Es más, la propuesta de la empresa, de firmarse, conllevará un empeoramiento del texto actual del convenio, y que detallaremos de manera pormenorizada.
- En segundo lugar, debido a la situación actual derivada de la pandemia propusimos la negociación de un convenio de transición, un convenio corto de dos años. Nuestra propuesta era negociar este convenio, con subida salarial y alguna otra mejora, para pasar los años 2020 y 2021, y así retomar la negociación de un nuevo convenio en el año 2022, donde tengamos más clara la situación económica, tanto del país, como de la empresa.

Entendemos que la empresa, con la idea de tener un convenio de 4 años, quiere hipotecar y condicionar las condiciones y derechos de la plantilla de Decathlon empeorándolas de manera sustancial, sin que exista justificación alguna para hacerlo.

A continuación, queremos explicar cuáles son los artículos que con la propuesta final de la empresa, suponen un retroceso directo en el texto del convenio actual, y que conlleva empeoramiento de los derechos y condiciones de la plantilla:

- **Artículo 7º Absorción y compensación de mejoras**

Se compensa las posibles subidas que pudieran tener el trabajador/a para el año 2021, empeorando las condiciones salariales de aquellos que tengan una mejora salarial.

- **Artículo 8º Clasificación profesional**

En este punto, lejos de mejorar la situación se empeora por varias razones:

- No se soluciona los problemas que venimos reclamando sobre aquellos puestos de trabajo que no se remuneran adecuadamente conforme a las tareas y responsabilidades que realizan (SLO, Jefe de Emergencia, etc), así como aquellas otras que puedan crearse.
- La empresa incluye dos factores nuevos, totalmente subjetivos, con los que pretende justificar las desigualdades de salario entre los compañeros/as.
- No se elimina el grupo V, que realiza las mismas funciones y tareas que sus compañeros/as pero no cobran menos.
- No se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020.

- **Artículo 10º Contratación indefinida**

Eliminan el compromiso de contratación indefinida por centro de trabajo recogido en el primer párrafo.

- **Art. 20.3 Distribución de la jornada y Artículo 23º Horas Extraordinarias**

Se cambia el texto actual con uno nuevo, totalmente farragoso, lo que creará incertidumbre sobre el derecho de los trabajadores/as a disfrutar de los excesos de jornada. A esto se une la modificación del artículo 23, que hará que no se retribuya como horas extras los posibles excesos de jornada que pudiera haber.

- **Artículo 26.º Permisos retribuido**

Se elimina por la empresa unilateralmente, y en la última reunión, el derecho de 3 días por nacimiento.

- **Artículo 41.º Incapacidad temporal**

La empresa modifica el texto actual empeorándolo, dejando de complementar a los trabajadores/as a partir de la tercera baja, pero, en vez de computarse las tres bajas en el periodo de un año, lo extienden a un periodo de 18 meses.

Asimismo, tras haber analizado el empeoramiento del texto actual del convenio que hemos detallado, queremos exponer otros puntos que, a nuestro entender, son de suma importancia para la plantilla de Decathlon y no se han mejorado.

- **Subida Salarial y Primas**

Nos parece una subida salarial escasa, además teniendo en cuenta que es una subida vinculada a cuatro años. De igual manera, con las primas, vemos que también es insuficiente, y no sabemos cómo van a funcionar los siguientes tres años, por lo que es hipotecar las primas para los tres años siguientes.

- **Tiempos parciales**

No se mejora en ningún aspecto, de hecho no tocan nada, en este punto entendemos que hay tres puntos importantes;

- ✓ Regular la Publicación de Vacantes.
- ✓ Equidad en el reparto de las horas complementarias.
- ✓ Mejorar la consolidación de las horas complementarias.

○ **Jornada**

Mejorar la jornada y posibilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral

- ✓ Eliminar los turnos partidos, o reducir las horas entre cada turno.
- ✓ Incrementar los fines de semana, mínimo 6 fines de semana, para equipararse al resto de empresas del sector.

○ **Licencias Retribuidas**

Adaptar las licencias retribuidas a los avances social, por eso hemos propuesto de que se establezca una licencia para acompañar a familiares al médico.

Esto sería, en síntesis, los puntos más importantes que no se tocan ni mejoran, y cuando no, empeoran de manera sustancial.

**Por último, queremos manifestar nuestra total disconformidad ante la Propuesta Final de la empresa, que lejos de mejorar las condiciones laborales existentes de la plantilla de Decathlon, entendemos que la negociación del convenio, en el contexto actual quiere ser utilizado por la dirección de la empresa, para rebajar los derechos y condiciones de los trabajadores/as e hipotecarlos durante tres años más.**

**Por todo lo expuesto, los tres sindicatos (CCOO, UGT y USO), y en aras a poder avanzar en el posible acuerdo de un convenio, realizamos la siguiente Propuesta Final:**

- **Vigencia temporal:** 2020 y 2021
- **Subida Salarial:** Propuesta actual.
- **Fines de semana:** Incrementar los fines de semana que actualmente están establecidos en el convenio.
- **Que no se modifique ningún artículo del convenio actual, manteniéndose el texto del convenio vigente.**