

Artículo 82. *Obra o servicio determinado.*

Se efectuarán este tipo de contratos para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Estos contratos especificarán con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarán suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración de estos contratos será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 83. *Trabajo en prácticas.*

Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los cuatro años inmediatamente posteriores a la obtención del título, pueden concertar con Mutua contrato de trabajo en prácticas, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y en él se expresarán las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la plantilla de Mutua, el tiempo en prácticas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

Artículo 84. *Trabajo para la formación.*

Los mayores de dieciséis años podrán ser mayores contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de incorporación del interesado a Mutua sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.

Artículo 85. *Trabajo a tiempo parcial.*

La Mutua podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

La cotización a la Seguridad Social y a las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o los días realmente trabajados.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 86. *Trabajo fijo de carácter discontinuo.*

Mutua podrá contratar trabajadores para desarrollar actividades fijas y periódicas, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tales actividades, deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichas tareas, y tendrán la consideración a efectos laborales de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

Artículo 87. *Fuentes subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio, se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

Artículo 88. *Antigüedad y Plus de experiencia en el trabajo.*

Los trabajadores de la empresa cuya contratación indefinida se haya producido con anterioridad al día 1 de mayo de 1999, percibirán los impor-

tes que por su antigüedad les correspondan conforme a los valores reflejados en la «Tabla de antigüedad» del artículo 26 de este Convenio Colectivo.

Para todos aquellos trabajadores de la empresa cuya contratación indefinida se produzca con posterioridad al día 1 de mayo de 1999, se establece un «Plus de Experiencia en el Trabajo» en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, en función del número de años de prestación de trabajo contados a partir de la fecha del contrato que genere la contratación definitiva, y cuyos importes anuales se reflejan en la citada tabla del artículo 26.

12852 *RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007582) que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 1999 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ADIDAS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación, garantías personales, compensación y organización del trabajo

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo y Delegaciones que la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima», tenga enclavados en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, que durante el período de vigencia presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo o Delegaciones de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima».

De la regla general contenida en el párrafo anterior se exceptúan aquellas personas que voluntariamente se excluyan o se hayan excluido, total o parcialmente, exclusivamente en aquellos aspectos que se hayan acordado, del presente convenio colectivo. Si estas personas optasen por ser incluidas de nuevo deberán dirigir escrito al Departamento de Recursos Humanos, indicando su deseo de regirse por las condiciones de convenio, siendo su inclusión automática a la recepción del citado escrito.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999, y tendrá una vigencia de cuatro años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2002.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra parte, realizada como mínimo, con dos meses de antelación

respecto de la fecha de terminación de su vigencia; indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 5. *Garantías personales.*

La Empresa se obliga a respetar las condiciones salariales que se tengan concedidas «ad personam».

Artículo 6. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, convenio colectivo, pacto de cualquier clase o condiciones individuales.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos de este convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La facultad de organización del trabajo corresponde al Empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, de acuerdo con las potestades reconocidas por la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Contratación y altas de personal

Artículo 8. *Altas de personal.*

Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en «Adidas España, Sociedad Anónima», en las categorías incluidas en este convenio se publicarán con detalle de sus características. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la Sociedad tendrá preferencia sobre el personal del exterior para cubrirlos. En caso de igualdad de resultados y aptitudes de los trabajadores aspirantes se dará preferencia al de más antigüedad.

Artículo 9. *Contratación.*

9.1 Contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la Ley 63/1.997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de contratación indefinida.

9.2 Transformación de empleo eventual en fijo.

Se acuerda que durante la vigencia del presente convenio se realizarán en el centro de trabajo de Caspe, al menos, la transformación de 25 contratos eventuales en otros tantos fijos, distribuidos en la siguiente forma:

- (Diez el 1 de enero del año 2000.
- (Ocho el 1 de enero del año 2001.
- (Siete el 1 de enero del año 2002.

9.3 Contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

9.4 Empresas de trabajo temporal.

Las partes acuerdan dar prioridad a las relaciones laborales directas, a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas.

No obstante lo anterior la empresa podrá utilizar los servicios de Empresa de Trabajo Temporal en un porcentaje no superior al 15 por 100 de la plantilla fija de la Empresa y por un período no superior a cien días laborables dentro del año natural.

Las Empresas de Trabajo Temporal no podrán realizar todas aquellas actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la empresa Adidas garantizará que los trabajadores de las ETTs, que presten sus servicios en ella, perciban los mismos conceptos económicos que cobran los trabajadores de Adidas.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puestos a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETTs.

CAPÍTULO III

Comisión paritaria y procedimiento extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

Para entender en cualquiera de las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, se establece la Comisión Paritaria, que estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Trabajadores.

A falta de unanimidad de la Comisión Paritaria, las partes remitirán el asunto a Organismo competente y/o, en su caso, a la jurisdicción laboral, a fin de que, en su caso, dicte resolución sobre los puntos sometidos a interpretación.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien no impedirán, en ningún caso, el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes.

Artículo 11. *Procedimiento extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO IV

Retribuciones salariales

Artículo 12. *Salarios.*

Tendrán la consideración de salario «Adidas España, Sociedad Anónima», el bruto anual pactado con la Empresa (fijo+variable, o fijo) para cada persona, a cuenta de la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, formulando la Empresa el variable, de acuerdo con los baremos que estime convenientes, estándose, en todo caso, a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 13. *Incremento salarial.*

13.1 Incremento salarial.

Las retribuciones a percibir por el personal que resulta afectado por el presente convenio hasta el 31 de diciembre de 1999 serán las que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta como anexo uno, incluidos domingos, vacaciones y festivos. Para los años 2000, 2001 y 2002 dicha Tabla Salarial se verá incrementada en el porcentaje que se señala en el párrafo siguiente.

El incremento salarial, aplicado al total de los salarios brutos anuales (salario base, antigüedad, beneficios, pluses, incentivos, plus de transporte, primas), será para todo 1999 del 3 por 100 (tres por ciento).

Para el año 2000 se aplicará el incremento del 3 por 100 (tres por ciento), sobre los salarios brutos totales vigentes a 31 de diciembre de 1.999.

Para el año 2001 se aplicará el porcentaje que resulte de sumar la inflación prevista por el Gobierno para el año 2001 más un punto (1), sobre los salarios brutos totales vigentes a 31 de diciembre de 2000.

Para el año 2002, se aplicará el porcentaje que resulte de sumar la inflación prevista por el Gobierno para 2002 más un punto (1), sobre los salarios brutos totales vigentes a 31 de diciembre del 2001.

13.2 Cláusula de revisión.

13.2.1 Cláusula de Revisión Salarial para el año 1999.

Para el año 1999 tan pronto se comunique oficialmente la cifra de IPC real, se efectuará una revisión salarial sobre los salarios brutos totales pactados para el año 1999 (salario base, antigüedad, beneficios, incentivos, presupuesto social, primas y plus de transporte) incrementándose estos si procede en la diferencia entre el incremento anual aplicado en función del apartado 13.1 y el IPC real más un punto. Dichos incrementos se abonarán con efectos de 1 de enero, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. Los importes resultantes de esta revisión salarial, si procede, se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

13.2.2 Cláusula de Revisión Salarial para el año 2000.

Para el año 2000 tan pronto se comunique oficialmente la cifra de IPC real, se efectuará una revisión salarial sobre los salarios brutos totales pactados para el año 2000 (salario base, antigüedad, beneficios, incentivos, presupuesto social, primas y plus de transporte) incrementándose estos si procede en la diferencia entre el incremento anual aplicado en función del apartado 13.1 y el IPC real más un punto. Dichos incrementos se abonarán con efectos de 1 de enero, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. Los importes resultantes de esta revisión salarial, si procede, se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

13.2.3 Cláusula de Revisión Salarial para el año 2001.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2001 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2000 superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, Aplicándose dicha diferencia sobre los salarios brutos totales pactados para el año 2001 (salario base, antigüedad, beneficios, incentivos, presupuesto social, primas y plus de transporte). Dichos incrementos se abonarán con efectos de 1 de enero, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. Los importes resultantes de esta revisión salarial, si procede, se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

13.2.4 Cláusula de Revisión Salarial para el año 2002.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2002 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2001 superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Aplicándose dicha diferencia sobre los salarios brutos totales pactados para el año 2002 (salario base, antigüedad, beneficios, incentivos, presupuesto social, primas y plus de transporte). Dichos incrementos se abonarán con efectos de 1 de enero, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. Los importes resultantes de esta revisión salarial, si procede, se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 14. *Antigüedad.*

Consistirá en trienios al tres por ciento del salario base del presente convenio.

No percibirán antigüedad aquellas personas que la tienen absorbida en otros complementos salariales y que, como dato más significativo, no tienen la partida de beneficios como concepto salarial.

Artículo 15. *Participación en beneficios.*

La participación en beneficios será del nueve por ciento, aplicable sobre los salarios base que se establecen en este convenio incrementados con la antigüedad. Dicha participación se abonará mensualmente.

Seguirán sin percibir esta partida salarial aquellas personas que no la han tenido contemplada hasta la fecha, ya que la tienen compensada y absorbida por otras partidas salariales.

Artículo 16. *Plus de transporte.*

Se fija con carácter anual en 171.136 pesetas brutas (ciento setenta y una mil ciento treinta y seis pesetas brutas) para 1999, si bien su distribución se hará en catorce mensualidades, coincidiendo con los devengos mensuales y los de las gratificaciones extraordinarias. Para los años 2000, 2001 y 2002 se incrementará en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13 para el incremento salarial para dichos ejercicios. Dicho plus de transporte tiene carácter de suplido, y se reducirá proporcionalmente por falta de puntualidad al trabajo o inasistencia al mismo, sin justificación. Asimismo también será proporcionalmente reducido de acuerdo al tipo de jornada que se realice, como en el supuesto de horarios reducidos.

En el supuesto de jornada continua, que no en el de reducida, se seguirá abonando la totalidad del plus de transporte.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre consistirán en una mensualidad de 30 días, cada una de ellas, para todo el personal de la Empresa, de salario real.

La gratificación extraordinaria de Junio se abonará el día 15 de dicho mes, y la de Diciembre el día 15 del mes. Las personas que vayan a disfrutar de vacaciones antes de la fecha prevista para el pago de la gratificación de Junio, podrán solicitar un anticipo a cuenta de dicha gratificación.

El personal que no lleve un año de antigüedad al servicio de la Empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda en función de los días trabajados. Estas gratificaciones no serán penalizadas en ningún caso, excepto en los casos de licencia sin sueldo.

Artículo 18. *Incentivo de almacén.*

Con el fin de favorecer la productividad individual, los trabajadores de la plantilla del Almacén, que en la actualidad no cobran prima, percibirán mensualmente el importe a distribuir entre ellos, del resultado de aplicar 0,75 pesetas por unidad manipulada y facturada (sin deducir las devoluciones), con el tope individual de 15.000 pesetas mensuales en concepto de incentivo. Su pago se efectuará mensualmente y se calculará con los datos correspondientes al mes anterior. El importe del incentivo por unidad se incrementará en los años sucesivos de vigencia del convenio con el IPC anual más un punto al igual que el tope mensual individual.

El devengo de este incentivo tendrá efectos económicos desde el 1 de octubre de 1999.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera del horario habitual, las cuales se abonarán calculándose: Salario bruto anual/jornada anual, incrementando el resultado en un 75 por 100, salvo pacto en contrario entre las partes interesadas que contemple igual compensación en tiempo libre.

Artículo 20. *Complemento incapacidad temporal.*

20.1 Las situaciones de incapacidad temporal, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, serán completadas hasta el 100 por ciento del salario bruto, salvo ausencias demasiado repetidas, en cuyo caso se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

De no fijarse los ratios de absentismo que a continuación se mencionan el complemento será de sesenta días durante la vigencia del presente Convenio contados a partir de la fecha de la baja, si la empresa es notificada en los cinco días siguientes a producirse la misma; caso contrario, desde la fecha de la notificación.

En un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, de acuerdo con los datos que ya se poseen de años anteriores, se acordarán, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, los ratios de absentismo para 1999 y años sucesivos, por encima de los cuales el complemento se reducirá a treinta días.

En dichas estadísticas no se considerarán los créditos horarios sindicales, ni excedencia, ni los periodos de baja por maternidad, ni las licencias sin sueldo; situaciones que no son objeto del complemento citado en los párrafos anteriores.

20.2 Las situaciones de incapacidad temporal producidas por accidente laboral o enfermedad profesional serán completadas al 100 por ciento durante todo el proceso de baja,

CAPÍTULO V

JornadaArtículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral máxima anual para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será la siguiente:

(Año 1999: Jornada laboral de 1.798 (mil setecientos noventa y ocho) horas efectivas de trabajo.

(Año 2000: Jornada laboral de 1.796 (mil setecientos noventa y seis) horas efectivas de trabajo.

(Año 2001: Jornada laboral de 1.794 (mil setecientos noventa y cuatro) horas efectivas de trabajo.

(Año 2002: Jornada laboral de 1.792 (mil setecientos noventa y dos) horas efectivas de trabajo.

Los párrafos siguientes hacen referencia a las fiestas y horarios que se pactan para el año 1999. Se acuerda iniciar conversaciones para fijar los de los años 2000, 2001 y 2002 en el último trimestre del año anterior.

Fiestas comunes a todos los centros en 1999:

1 de enero: Año Nuevo.

6 de enero: Epifanía del Señor.

19 de marzo: San José.

1 de abril: Jueves Santo.

2 de abril: Viernes Santo.

23 de abril: San Jorge. Día de Aragón.

1 de mayo (sábado): Fiesta del Trabajo.

12 de octubre: Nuestra Señora del Pilar.

1 de noviembre: Todos los Santos.

6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

8 de diciembre: Inmaculada Concepción.

25 de diciembre: Natividad del Señor (Sábado).

Fiestas locales para 1999:

Caspe:

5 de abril: Lunes de Pascua.

28 de junio: Fiesta Local.

Caspe:

29 de enero: San Valero.

5 de marzo: Cincomarzada.

Caspe:

Lunes a jueves de ocho a trece horas y de catorce treinta a dieciocho horas. Viernes de ocho a catorce horas.

Puente: El 11 de octubre y el 7 de diciembre.

Jornada especial: 24 y 31 de diciembre de ocho a trece horas. En el turno de mañana el 24 y 31 de diciembre de seis a trece horas. En el turno de tarde el 23 y 30 de diciembre de catorce a veintiuna horas.

Zaragoza:

Lunes a jueves: De ocho a trece treinta horas, y de quince treinta a dieciocho cuarenta horas. Viernes de ocho a quince horas. Existe media hora diaria de flexibilidad durante todo el año, excepto en la jornada intensiva de verano, debiendo prolongar el horario de salida por la tarde en la misma diferencia que corresponda a la llegada.

Jornada intensiva: (Ocho a quince horas). Todos los viernes del año. El 5 de enero, el 31 de marzo y el 22 de abril. Del 31 de mayo al 27 de agosto; semana del Pilar (13 y 14 de octubre), 23 de diciembre.

Jornada intensiva especial: (Ocho a catorce horas). El 24 y el 31 de diciembre.

Puente el 11 de octubre y el 7 de diciembre.

Dependiendo de las necesidades de los departamentos se podrán intercambiar períodos de jornada intensiva por período de jornada normal, realizándose, con la misma duración, jornada intensiva en período de jornada normal para compensar el cambio.

En los distintos centros de trabajo podrán darse horarios distintos a los generales arriba indicados, siendo su origen bien el respeto a los ya existentes, bien pactos individuales con base legal, convencional o particular, siempre que no excedan del cómputo anual de horas de trabajo, o de la parte proporcional del mismo que pudiera corresponder, previa conformidad con el Comité de Empresa del centro que se trate cuando impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Dependiendo de los períodos disfrutados de vacaciones (jornada intensiva o jornada normal), podrán existir diferencias con la jornada laboral anual vigente en cada momento.

Como regla general se respetará el cómputo diario de nueve horas de trabajo sí bien, por necesidades de las distintas áreas de la empresa, podrán darse modificaciones sobre el mismo.

Artículo 22. *Jornada a turnos en el centro de Caspe.*

1. En el centro de trabajo de Caspe, además del turno actual a jornada partida y de los diferentes horarios que puedan existir, siendo su origen bien el respeto a los ya existentes, bien pactos individuales con base legal, convencional o particular, siempre que no excedan del cómputo anual de horas de trabajo, o de la parte proporcional del mismo que pudiera corresponder, previa conformidad con el Comité de Empresa del centro que se trate, cuando impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se realizarán los siguientes turnos de trabajo:

Mañana, de seis a catorce horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Tarde, de catorce a veintidós horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Noche, de veintidós a seis horas, de lunes a sábados, excepto festivos.

Para cubrir estos turnos de trabajo se realizarán por medio de personas especialmente contratadas para ello junto con el personal que actualmente realice la jornada partida y voluntariamente solicite su adscripción a alguno de ellos. Se establece que el personal que actualmente realice la jornada partida y voluntariamente solicite su adscripción a alguno de ellos. Se establece que el personal que actualmente viene realizando los turnos no precisa su adscripción inicial a ninguno de ellos.

Aquellos trabajadores que estén realizando actualmente, el referido turno partido y no deseen incorporarse a los nuevos turnos, continuarán su jornada, conforme a lo regulado actualmente y contemplado como general en el artículo 21 del Convenio Colectivo de empresa vigente.

2. Los referidos turnos de trabajo, señalados en el apartado anterior, se realizarán desde la fecha de su acuerdo hasta que, el Comité de Empresa y la Dirección de la misma, de común acuerdo, lo modifiquen, sustituyan o supriman.

La empresa podrá acordar la vuelta a la situación de trabajo a jornada partida para toda la plantilla, cuando su facturación en el centro de Caspe, debidamente justificada y documentada, se sitúe por debajo a la realizada entre agosto de 1996 y julio de 1997 (ambos inclusive y actualizada con los correspondientes IPCs que le sean de aplicación). La empresa deberá comunicar, en este caso, el inicio de la jornada anterior, con treinta días de antelación al Comité de Empresa.

3. El personal que realice los turnos de mañana y tarde rotará, entre ellos, cada dos semanas.

4. El turno de noche será fijo, en horario de veintidós a seis horas. Éste se cubrirá con trabajadores que voluntariamente se adscriban a dicho turno, accediendo a modificar su horario, y con personal que se contrate específicamente para cubrir este turno de noche, a partir de la firma del presente acuerdo.

5. Los trabajadores que realicen turno rotatorio de trabajo de mañana y tarde, así como los del turno fijo de noche, descansará, quince minutos durante su jornada laboral, que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

6. Los trabajadores que realicen los turnos de mañana y tarde percibirán un plus de 8.495 pesetas brutas mensuales, doce meses al año, sin tener carácter consolidable. Dicho plus dejará de percibirse en el momento que se vuelva a realizar el horario original de jornada partida, según lo establecido en el punto 2 de este artículo. Dicho plus se incrementará todos los años con el mismo porcentaje pactado en el Convenio Colectivo.

7. El personal que realice el turno de noche percibirá un plus de nocturnidad de 19.115 pesetas brutas mensuales, por doce mensualidades, sin tener carácter consolidable. Dicho plus se incrementará todos los años con el mismo porcentaje pactado en el Convenio.

8. El turno de noche no podrá contar con un número de trabajadores superior a cada uno de los turnos de mañana y tarde.

9. Los trabajadores del turno de mañana y tarde podrán solicitar el intercambio entre ellos de sus turnos de trabajo, avisando con veinticuatro horas de antelación al Encargado del servicio de que se trate, para atender asuntos personales. Su concesión quedará a criterio del Jefe de Almacén con el fin de que no se resienta el servicio.

10. Ambas partes acuerdan, que dado el reconocimiento de los quince minutos diarios de descanso en jornada como tiempo de trabajo efectivo, el día de ausencia retribuido reconocido en el centro de Caspe no será de aplicación en el citado centro, para las personas que realicen turnos. El motivo es que se concedió para realización de gestiones o atender asuntos

tos personales al interferir normalmente el horario de trabajo con algunos organismos, instituciones, etc. No existiendo ese inconveniente con la realización de turnos. Caso de producirse la vuelta a la realización del horario de trabajo tenido como general en la actual redacción del artículo 24, se recuperaría la situación anterior al presente pacto.

Podrán darse pactos que no cumplan las reglas anteriores, siempre y cuando se realicen de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa. Los trabajadores podrán remitirse al Comité de Empresa.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales, abonadas con el salario real que serán pactados, dentro del primer trimestre del año, entre la Dirección y el Comité de Empresa de «Adidas España, Sociedad Anónima», sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Para tiempo de prestación de servicios inferiores a un año, se reducirá proporcionalmente la duración de las vacaciones.

Las vacaciones que queden pendientes de disfrute a 31 de diciembre del año de vigencia podrán señalarse, de acuerdo con las necesidades de los distintos departamentos, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Para ambos centros podrá acordarse con los interesados cambios de vacaciones, sobre las inicialmente pactadas, siempre de acuerdo con el responsable del servicio de que se trate y teniendo en cuenta éste quede adecuadamente cubierto y operativo.

Se garantiza, al menos, el siguiente disfrute en los diferentes centros de trabajo:

Caspe: El personal de plantilla con contrato indefinido disfrutará sus vacaciones anuales en los meses de julio, agosto y los quince primeros días de septiembre. Su disfrute se realizará en cinco turnos de la siguiente manera:

Primer turno: La primera y segunda semana del mes de julio más la semana de fiestas de Caspe.

Segundo turno: La tercera y cuarta semanas del mes de julio, más la semana de fiestas de Caspe.

Tercer turno: Primera, segunda y tercera semana del mes de agosto.

Cuarto Turno: La segunda, tercera y cuarta semana del mes de agosto.

Quinto turno: La primera y segunda semana de septiembre más la semana de fiestas en Caspe.

Los turnos de vacaciones tendrán una composición en número de trabajadores iguales, rotando cada uno de ellos en los siguientes años. El resto de las vacaciones deberá disfrutarse en los meses de mayo, junio, octubre, noviembre o diciembre, de común acuerdo con el Jefe de Almacén.

Zaragoza:

Las vacaciones se disfrutarán de forma general tres semanas en jornada intensiva. Los casos particulares que no se ciñan a la norma general (por necesidades particulares o de trabajo) deberán acordarse con el responsable del Departamento. El disfrute de los días pendientes deberán acordarse con el responsable del servicio.

Artículo 24. *Ausencias retribuidas.*

Los trabajadores del centro de Zaragoza disfrutarán dos días consolidados de ausencia retribuida y no recuperable, de acuerdo con las reglas contenidas en el presente artículo. El centro de Caspe disfrutará de un día consolidado.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud del trabajador con tres días de antelación y de acuerdo con las necesidades del Departamento. Se deberán disfrutar dentro del año natural y no podrán unirse a período vacacional salvo pacto en contrario con el responsable del departamento que se trate.

Artículo 25. *Permisos recuperables.*

Podrán existir acuerdos individuales, que no tendrán consideración de horas extraordinarias, en los que por mutuo interés se intercambie tiempo de trabajo por igual tiempo libre.

Artículo 26. *Permisos y licencias.*

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

1.º Matrimonio del empleado, por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: libro de familia o certificado del Juzgado.

2.º Matrimonio de padres, hijos o hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de un día natural. Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

3.º Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos, (tanto naturales como políticos) y cónyuge, por el tiempo de dos días naturales y de cuatro en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 kilómetros. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

4.º Enfermedad grave de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos (tanto naturales como políticos) y cónyuge, por el tiempo de dos días naturales y de cuatro en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 kilómetros. Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total.

5.º Por nacimiento de hijo, dos días naturales y de cuatro en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 kilómetros. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado. Justificación suficiente.

6.º Traslado de domicilio habitual, por el tiempo de un día laborable. Justificantes: Certificado del servicio de empadronamiento o cualquier otro documento acreditativo del cambio de domicilio.

7.º Deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber.

En los casos de procedimientos de carácter laboral se estará a lo previsto en el vigente artículo 101 de la Ley de Procedimiento Laboral: «Si la sentencia fuese condenatoria para el empresario, éste vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes a los días en que se hubiesen celebrado los actos de conciliación y juicio ante el Juzgado o Tribunal y, en su caso, la conciliación previa ante el órgano correspondiente».

Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandado o demandado), no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificante: la justificación se realizará mediante citación judicial.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8.º Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá la licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado.

En los apartados 7.º y 8.º, caso de disponer de un variable en función de resultados u objetivos a obtener en el puesto de trabajo se les retribuirá proporcionalmente al tiempo en que hayan contribuido efectivamente a los mismos. Justificantes: el que proceda en cada caso. Se exceptúan de la aplicación de este párrafo los créditos horarios sindicales de los representantes de los Trabajadores, teniéndose en cuenta en cuanto a licencias o excedencias derivadas de su representación y exclusivamente en el tiempo de duración de las mismas.

9.º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Justificante: libro de familia al principio del disfrute del permiso caso de ser el padre el que solicite el permiso.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Justificante: El que proceda en cada caso.

11. Exámenes para la obtención de un título académico, por el tiempo necesario. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir. Justificantes: certificado de asistencia a examen del centro docente dónde tenga formalizada la matrícula. Observaciones: Serán sin retribución.

Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a retribución.

Perderán el derecho reconocido en el párrafo anterior quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados. También producirá la privación de estos beneficios la no-aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

Artículo 27. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

Servicio militar o prestación social sustitutoria: Durante el período de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la empresa dentro de los dos meses siguientes a partir de la fecha de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicio en empresas de la misma actividad. En permiso temporal, tendrán derecho a prestar servicio en la empresa.

Los trabajadores que presten servicio militar o prestación social sustitutoria tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad siempre que llevasen tres años al servicio de la empresa antes de su incorporación y hagan uso del derecho a trabajar durante los permisos que disfrutasen.

Los trabajadores que presten servicio militar o prestación social sustitutoria tendrán derecho al cobro de la paga extraordinaria de Navidad siempre que llevasen tres años al servicio de la Empresa antes de su incorporación y hagan uso del derecho a trabajar durante los permisos que disfrutasen.

El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar o prestación social sustitutoria pasará, al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos, por si durante este período se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

Alumbramiento: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 28. *Excedencias.*

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

2.º El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.º Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el presente apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.º Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.º El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6.º La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 29. *Licencia sin sueldo.*

Se podrá disponer de permisos sin sueldo por un mínimo de siete días y un máximo de cuarenta y cinco días, debiendo indicar el motivo en la solicitud. Durante este período el beneficiario quedará en alta de Seguridad Social en las condiciones normales. El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. El plazo se podrá ampliar a sesenta días, sin considerarse los quince días de exceso a nivel de cómputo de antigüedad y sin estar dado de alta en seguridad social.

CAPÍTULO VI

Presupuesto social y prendas de trabajo

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

La Empresa entregará a principios de año al personal de almacén un buzo o bata, adecuados al trabajo que realicen, y con duración de un año. Para el verano se les entregará al personal de Caspe camisetitas ligeras. También se les facilitará anualmente dos pares de zapatillas.

Al personal destinado en el archivo de Zaragoza se les facilitará anualmente una bata. A la persona destinada en Zaragoza como ordenanza-chófer se le facilitarán dos buzos de trabajo.

Artículo 31. *Presupuesto social.*

Concepto	Pesetas
1.ª Ayuda estudios	1.735.336
2.ª Actos sociales	1.389.740
3.ª Partida de diciembre	1.479.653
4.ª Actos culturales y deportivos	1.093.487
5.ª Partida almacén Caspe	948.649
Total	6.646.865

El presupuesto social para 2000, 2001 y 2002 se incrementará en el mismo porcentaje que se incremente el salario para dicho ejercicio.

La partida 5.ª será aplicable todos los años. Afectará a todo el personal administrativo o de almacén del Centro de Distribución de Caspe excepto las categorías de Jefe del Centro de Distribución y Encargados de Almacén. Se incluirá dentro de la paga extraordinaria de Junio garantizándose, al menos, una cuantía de 15.000 pesetas por trabajador. Para tener derecho a la misma habrá que tener un año de antigüedad en la Empresa en la fecha de abono, considerando como tal la del último contrato en vigor. Las personas que no lleven un año de antigüedad percibirán la parte proporcional que les pudiese corresponder. Para años sucesivos dicha partida se incrementará en el mismo porcentaje que se pacte en el convenio.

CAPÍTULO VII

Normas supletorias

Artículo 32. *Normas supletorias.*

En todo aquello no concertado en el presente Convenio, y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

De igual forma será de aplicación como norma supletoria lo establecido en el Convenio Nacional de la Industria Textil y Confección vigente.

Para la aplicación de la ordenación irregular de la jornada será siempre necesario suscribir un acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Cualquier materia nueva que sea acordada en el Convenio Colectivo Nacional de la Industria Textil y Confección deberá ser objeto de negociación entre las partes firmantes del presente Convenio.

Disposición transitoria primera.

Mientras no se disponga de una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación en grupos profesionales, éstos y las categorías que actualmente ostentan los trabajadores coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social y aplicación de los incrementos pactados en este convenio.

ANEXO DEL CONVENIO

Ventas fábrica

Se consideran ventas fábrica las realizadas, a las personas unidas por relación laboral o como agentes comerciales con «Adidas España, Sociedad Anónima», de los productos comercializados por la Empresa, tanto en venta directa como a través de la tienda «adidas shop» de Caspe.

Se pacta expresamente que a final de año se aplicará un rapell de un 10 por 100 sobre el volumen total de ventas fábrica. La cantidad resultante podrá aplicarse a cualquiera de las cuatro primeras partidas del presupuesto social, previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Dicho rapell no podrá acumularse de un año a otro, sino que dependerá del volumen de ventas fábrica del año de su aplicación.

El único día de pago de las ventas fábrica será el 9 de cada mes en Caspe y el 10 en Zaragoza, salvo que coincidan con festivo, con lo que se trasladaría al laboral siguiente. No se admitirán pagos a cuenta de los albaranes, no sirviendo la presentación de los mismos. Las facturas pendientes, totales o parciales, serán descontadas en nómina.

Para tener derecho al rapell mencionado se habrá tenido que contribuir a su realización, es decir, lo percibirán aquellas personas que hayan efectuado a lo largo del ejercicio económico considerado compras de productos de la empresa con la modalidad «ventas fábrica», incluyendo dentro de este grupo aquellas que figura han comprado en adidas Shop de Caspe. Se entenderá como realización de las compras haber pagado facturas relativas a las mismas con vencimiento dentro del ejercicio, que no hayan sido objeto de anulación o de abono total y cuyo importe mínimo, para el ejercicio 1999, sea de 50.000 pesetas (cincuenta mil pesetas) excluido el IVA.

Asimismo será percibido por aquellas personas que se encuentren de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre de 1999. Aquellas que en dicha fecha no tengan un año de antigüedad percibirán la parte proporcional al tiempo que lleven trabajando y a las mismas se les aplicará la cantidad proporcional en relación a la de referencia 50.000 pesetas citada en el párrafo anterior.

Presupuesto social:

Cualquier repercusión fiscal o legal, presente o futura, que pueda implicar el disfrute de las cantidades correspondientes a cualquier partida de las comprendidas en el Presupuesto Social irá a cargo de las personas que las disfruten (partidas 1.^a, 4.^a y 5.^a).

Las eventuales cantidades sobrantes de cualquiera de las partidas del Presupuesto Social, se emplearán para mejorar la Partida de Navidad o de otra manera acordada entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Los gastos o suplidos originados por desplazamientos de los diferentes Comités de Empresa, con el fin de mantener reuniones serán cargados a la partida de actos sociales.

A la hora de proceder al reparto de las diferentes partidas del presupuesto social se tendrán en consideración, de cara a su percepción en el momento del devengo, el que las personas beneficiarias hayan presentado la documentación que se solicite para justificar la percepción (partidas 1.^a y 4.^a) en las fechas límite que se señalen, así como su presencia en el momento de la realización de las actividades que se organicen (partida 2.^a), o su presencia en el momento de la entrega de los conceptos que vayan con cargo a la partida 3.^a

En relación a la partida de Navidad, la empresa asegura un importe de 12.000 pesetas por persona para 1999. Para 2000, 2001 y 2002 la cantidad citada se incrementará en la misma medida que las tablas salariales. Esta

cantidad puede ser mejorada por fondos sobrantes de otras partidas del presupuesto social o por medio del Rapell sobre ventas fábrica.

Horas extraordinarias de Caspe:

Para todas las personas que pertenecen al Centro de Trabajo de Caspe se fija el precio de la hora extraordinaria en 2.302 pesetas brutas para 1999.

En los diferentes años de vigencia del convenio este precio se aplicará el incremento pactado en los diferentes años del convenio.

ANEXO IV

Beneficios económicos

Los empleados de «adidas España, Sociedad Anónima», con una antigüedad igual o superior a un año, tendrán opción a ciertas ventajas económicas de acuerdo con las condiciones que se reflejan a continuación:

Préstamos:

Un año de antigüedad en «adidas España, Sociedad Anónima».

Indicación del motivo y aceptación del interés, que será el que marque el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado como interés legal, para el ejercicio de que se trate.

Reembolso del préstamo en un año por retenciones en nómina en salarios y pagas extraordinarias, o la totalidad del saldo pendiente en caso de salida de la Empresa.

Cantidad máxima de 300.000 pesetas por persona y año.

En los casos particulares de necesidad inmediata de cambio de coche para utilización en el trabajo, para aquellas personas que tienen reconocida esta utilización, se podrán conceder cantidades mayores al máximo indicado, hasta un límite que será fijado anualmente.

Para solicitar un nuevo préstamo será condición indispensable tener totalmente amortizado el préstamo anterior.

Se tendrá en cuenta la posibilidad de liquidez en el cupo anual de recursos destinados a préstamos que será fijado anualmente por la Empresa, siendo de 10.000.000 pesetas (diez millones de pesetas para 1999)

Anticipos:

Sobre remuneraciones: Se concederán anticipos sin interés sobre salarios, comisiones y pagas extraordinarias en las condiciones siguientes:

Salario:

Las solicitudes deberán recibirse antes del 15 de cada mes, día que se procederá al abono. El importe máximo será el del salario neto devengado hasta el quince de dicho mes (media nómina)

Comisiones: la totalidad de las comisiones netas devengadas.

Pagas extraordinarias: Hasta un máximo de la cantidad neta devengada en el momento de la solicitud del préstamo.

Las devoluciones se efectuarán en el mismo mes en caso de salario, y en el momento del cobro en caso de comisiones o pagas extraordinarias.

Para viajes:

Se concederán anticipos, en pesetas o divisas, permanentes o temporales, para viajes sobre solicitud escrita razonada.

Participación gastos de parking:

Los empleados de Zaragoza que se trasladen al centro de Trabajo en coche particular, podrán beneficiarse de una ayuda de la Empresa consistente en el 50 por 100 del importe del parking. Esta ayuda es válida para el parking «Arni, Sociedad Anónima».

Tarjetas de crédito:

Los ejecutivos que tengan que viajar mucho podrán disponer, a criterio del Departamento de Finanzas, de una tarjeta de crédito por cuenta de la Empresa para sus gastos de viaje. El uso de esta tarjeta se justificará siempre con aportación de justificantes en regla del gasto efectuado. Las anomalías en el uso de la tarjeta conllevará su anulación. La pérdida de la misma deberá señalarse enseguida al Departamento de Recursos Humanos.

Seguros:

La Empresa concede a favor de los empleados unos beneficios especiales, representados por aportaciones económicas o inclusión en pólizas colectivas de seguro cuyas primas están a cargo, total o parcialmente de la Empresa.

1. Seguro de vida:

Los beneficiarios son todos los empleados fijos o que tengan un año de antigüedad en la Empresa.

El capital asegurado es de un millón de pesetas por persona. Las primas están totalmente a cargo de la Empresa.

2. Seguro de Accidentes:

Para las personas cuyas funciones obligan a viajar mucho como parte integrante de las mismas, se suscribe una póliza de accidentes con garantías de 10 millones de ptas. en caso de muerte y 10 millones en caso de invalidez permanente. Estas cantidades podrán incrementarse según deseo de los asegurados siendo a cargo de ellos las primas relativas a las garantías superiores a 10 millones de ptas.

En esta póliza se incluyen de inmediato los nuevos representantes y las personas que, por sus funciones, tengan que viajar con mucha frecuencia, nada más entrar en la Sociedad.

Las posibles repercusiones legales o fiscales, presentes o futuras, relativas a los beneficios económicos disfrutados, de acuerdo con el presente anexo irán a cargo de los beneficiarios de las mismas.

Y para que así conste a todos los efectos se firma el presente anexo por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en Zaragoza a doce de Noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

ANEXO NÚMERO 1

Tablas salariales

Salario base 1999

	Pesetas/mes	Pesetas/día	Pesetas/año
Personal Administrativo:			
Ingeniero y licenciado (1)	142.342	4.744,72	1.992.784
Peritos y Ayudantes titulados (2)(3)	134.636	4.487,88	1.884.908

	Pesetas/mes	Pesetas/día	Pesetas/año
Jefe de Sección (3)	134.636	4.487,88	1.884.908
Jefe de Negociado (3)	119.146	3.971,53	1.668.041
Oficial de Primera (4)(5)	105.433	3.514,42	1.476.057
Oficial de Segunda (5)	97.795	3.259,82	1.369.124
Auxiliar (7)	92.960	3.098,65	1.301.433
Personal Técnico no titulado:			
Encargado general de Fabricación ..	134.636	4.487,88	1.884.908
Técnico de Calzado (3)(4)	134.636	4.487,88	1.884.908
Ayudante no titulado (4)	115.586	3.852,87	1.618.204
Encargado de Sección (4)	115.586	3.852,87	1.618.204
Personal obrero:			
		3.453,45	1.450.450
Oficial de primera (8)	103.604		
Oficial de segunda (8)	98.810	3.293,67	1.383.340
Oficial de tercera (9)	95.049	3.168,28	1.330.679
Especialista (9)	95.049	3.168,28	1.330.679
Peón (10)	94.218	3.140,61	1.319.058
Las cantidades considerads son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadrados las diferentes categorías.			
Transporte	12.224	407,47	171.136

ANEXO II

Calendario laboral Zaragoza 1999

Mes	Festivos en jornada laboral	Puente	Fin semana	Jornada normal	Días J. normal	Jornada intensiva	Días J. intensiva	Jornada intensiva	Días J. intensivos	Total días
	Fecha	Fecha	Días	520		420		360		Total mes
Enero	1, 6, 29		10	7.280	14	1.680	4			31
Febrero			8	8.320	16	1.680	4			28
Marzo	5, 19		8	9.360	18	1.260	3		31	31
Abril	1, 2, 23		8	7.800	15	1.680	4			30
Mayo	1 FS		10	8.320	16	2.100	5			31
Junio			8	0	0	9.240	22			30
Julio			9	0	0	9.240	22			31
Agosto			9	1.040	2	8.400	20			31
Septiembre			8	9.360	18	1.680	4			30
Octubre	12	11	10	6.240	12	2.940	7			31
Noviembre	1		8	8.840	17	1.680	4			30
Diciembre	6, 8, 25 FS	7	8	7.280	14	1.680	4	720	2	31
Totales	12	2	104	73.840	142	43.260	103	720	2	365

Horario jornada normal: De ocho a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho cuarenta horas.

Horario jornada intensiva: De ocho a quince horas.

Horario jornada intensiva (especial): De ocho a catorce horas.

Se considera media hora de flexibilidad durante todo el año, excepto en la jornada intensiva de verano, debiendo prolongar el horario de salida en la misma diferencia que corresponda a la llegada.

Jornada intensiva:

Todos los viernes del año.

Del 31 de mayo al 29 de agosto de 1999.

El 5 de enero, el 31 de marzo y el 22 de abril de 1999.

Semana del Pilar: 13, 14 y 15 de octubre de 1999.

23 de diciembre de 1999.

Jornada intensiva (especial): El 24 y 31 de diciembre de 1999.

Puente: El 11 de octubre y el 7 de diciembre de 1999.

Vacaciones (veintidós días laborales): Calculadas quince días en jornada intensiva y siete días en jornada normal.

Minutos trabajados	117.820
Vacaciones: Quince días × 420; siete días × 520	-9.940
	107.880
1.798 horas × 60 minutos	107.880
	0

12853 RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Federació Farmacèutica S. Coop.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Federació Farmacèutica S. Coop.» (código de Convenio número 90056672), que fue suscrito, con fecha 17 de marzo de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/10981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FEDERACIÓ FARMACÈUTICA S. COOP.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

1. Este Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todos los Centros de Trabajo que «Federació Farmacèutica S. Coop.» tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

1. El contenido del presente Convenio establece y regula las relaciones laborales entre «Federació Farmacèutica S. Coop.» y sus empleados.

2. Afectará a la totalidad del personal vinculado por contrato de trabajo, cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, edad, sexo o condición, quedando excluidos de todos los artículos que hagan referencia a jornada, turnos de guardia, horas extras, vacaciones y escala salarial, pero no de los restantes puntos del Convenio, los empleados que tengan asignada alguna de las categorías que a continuación se detallan y que corresponden al personal directivo:

Directores.
Subdirector.
Jefe Ventas.
Jefe Análisis y Programación.
Cajero.
Jefe de Compras.
Jefe de Zona.
Titulado grado superior.
Jefe Producción Informática.

No obstante, el personal descrito anteriormente podrá solicitar su inclusión total en el Convenio, amoldándose sus percepciones al salario indicado en el anexo número 1 para la categoría que se trate.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

1. El presente Convenio Colectivo empezará a regir en todas sus partes desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo

retroactiva la totalidad de su aplicación y consiguientemente sus efectos desde el 1 de enero de 2000.

2. Tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2000 y será prorrogable de año en año si un mes antes de su terminación no se hubiera pedido su rescisión o revisión en forma legal.

3. Antes de la finalización de su vigencia se reunirá la Comisión Paritaria con el fin de determinar la fecha de inicio de las nuevas negociaciones.

Artículo 4. Compensación y absorbilidad.

Las condiciones económicas que aquí se pactan, estimadas anualmente y en su conjunto, son compensables y absorbibles en su totalidad con las retribuciones económicas que rigieron anteriormente, incluidos los contratos individuales y los pactos de cualquier otra clase.

Artículo 5. Rescisión.

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente las normas pactadas.

En caso de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguna de sus estipulaciones, quedaría este Convenio sin eficacia ni efecto, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Principio general.

Es facultad de la empresa, previo informe al Comité de Empresa o Delegados del Personal, suprimir y estructurar los servicios o funciones al objeto de lograr la máxima productividad en el conjunto de la misma a través de la modernización de instalaciones, mecanización de los procesos administrativos, racionalización y aplicación de los métodos de trabajo más convenientes.

Artículo 7. Medida de trabajo.

La empresa, de mutuo acuerdo con los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal, adoptará los métodos técnicos pertinentes para efectuar la correcta medición del trabajo en aquellos puestos que se estime conveniente, y creará los manuales de valoración por el mérito para las funciones que no estén medidas técnicamente.

Artículo 8. Categorías profesionales.

1. El personal afectado por el presente Convenio se clasificará en las categorías profesionales que constan en la escala salarial del anexo número 1, aún cuando no suponga la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas en el citado anexo.

2. En tanto no se incorporen al anexo número 5 las funciones generales encomendadas a cada categoría, seguirán en vigor las funciones que constan en las descripciones de los puestos de trabajo pertenecientes a cada una de dichas categorías.

3. Si por necesidades de organización fuese precisa la creación de nuevas categorías profesionales, la empresa, mediante informe razonado, lo propondrá a la Comisión Paritaria para que la misma proceda a su aprobación o denegación.

4. En todos los centros de trabajo existirá un Dependiente Mayor por cada cuatro Dependientes.

El cálculo se efectuará sobre el total de la plantilla de Dependientes de cada centro de trabajo.

En caso de que la fracción resultante fuese 0,5 o más, se entenderá incrementado en 1 el número de Dependientes Mayores.

5. La duración de los contratos formativos será la que determine la legislación vigente.