

Cajas/Año	Comisiones rutas clientes noche (Euros/caja)
92.865	0,016
97.509	0,015
102.384	0,015
107.503	0,014
112.878	0,013
118.522	0,013

Cajas/año	Incentivos por cumplimiento de objetivos en base 100 por 100		
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
42.543	3.331,90	3.517,01	3.702,11
44.670	3.331,90	3.517,01	3.702,11
46.903	3.517,01	3.712,39	3.907,78
49.249	3.517,01	3.712,39	3.907,78
51.711	3.517,01	3.712,39	3.907,78
54.296	3.517,01	3.712,39	3.907,78
57.011	3.517,01	3.712,39	3.907,78
59.862	3.517,01	3.712,39	3.907,78
62.855	3.517,01	3.712,39	3.907,78
65.998	3.702,11	3.907,78	4.113,46
69.298	3.702,11	3.907,78	4.113,46
72.762	3.702,11	3.907,78	4.113,46
76.401	3.702,11	3.907,78	4.113,46
80.221	3.702,11	3.907,78	4.113,46
84.232	3.702,11	3.907,78	4.113,46
88.443	3.702,11	3.907,78	4.113,46
92.865	3.702,11	3.907,78	4.113,46
97.509	3.702,11	3.907,78	4.113,46
102.384	3.702,11	3.907,78	4.113,46
107.503	3.702,11	3.907,78	4.113,46
112.878	3.702,11	3.907,78	4.113,46
118.522	3.702,11	3.907,78	4.113,46

### ANEXO III-REP.COM.

#### Representantes de comercio: Euros-incentivos año 2003

(Euros)

Cajas/año	Incentivos por cumplimiento de objetivos en base 100 por 100		
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
35.000	3.331,90	3.517,01	3.702,11
36.750	3.331,90	3.517,01	3.702,11
38.588	3.331,90	3.517,01	3.702,11
40.517	3.331,90	3.517,01	3.702,11

### ANEXO IV-REP.COM.

#### Representantes de comercio: Incentivos por superación de programa año 2003

(Euros)

Porcentaje s/progr.	Porcentaje aplicado	Primer año			Segundo año			Tercer año		
		De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año
100	0	3.331,90	3.517,01	3.702,11	3.517,01	3.712,39	3.907,79	3.702,11	3.907,79	4.113,45
101	7	3.565,13	3.763,20	3.961,26	3.763,20	3.972,26	4.181,33	3.961,26	4.181,33	4.401,39
102	14	3.798,36	4.009,39	4.220,40	4.009,39	4.232,12	4.454,88	4.220,40	4.454,88	4.689,34
103	21	4.031,60	4.255,59	4.479,55	4.255,59	4.491,99	4.728,42	4.479,55	4.728,42	4.977,28
104	28	4.264,83	4.501,78	4.738,70	4.501,76	4.751,86	5.001,97	4.738,70	5.001,97	5.265,22
105	35	4.498,06	4.747,96	4.997,84	4.747,96	5.011,73	5.275,51	4.997,84	5.275,51	5.553,16
106	42	4.731,29	4.994,15	5.256,99	4.994,15	5.271,59	5.549,07	5.256,99	5.549,07	5.841,11
107	49	4.964,52	5.240,34	5.516,14	5.240,34	5.531,46	5.822,61	5.516,14	5.822,61	6.129,05
108	56	5.197,76	5.486,54	5.775,30	5.486,54	5.791,33	6.096,15	5.775,30	6.096,15	6.416,99
109	63	5.430,99	5.732,73	6.034,44	5.732,72	6.051,20	6.369,69	6.034,44	6.369,69	6.704,93
110	70	5.664,22	5.978,92	6.293,59	5.978,92	6.311,07	6.643,24	6.293,59	6.643,24	6.992,88
111	77	5.897,46	6.225,11	6.552,74	6.225,11	6.570,93	6.916,78	6.552,74	6.916,78	7.280,81
112	84	6.130,69	6.471,30	6.811,89	6.471,30	6.830,80	7.190,33	6.811,89	7.190,33	7.568,76
113	91	6.363,93	6.717,48	7.071,03	6.717,48	7.090,67	7.463,87	7.071,03	7.463,87	7.856,70
114	98	6.597,16	6.963,68	7.330,18	6.963,67	7.350,54	7.737,42	7.330,18	7.737,42	8.144,65
115	105	6.830,40	7.209,87	7.589,32	7.209,87	7.610,41	8.010,96	7.589,32	8.010,96	8.432,58

**12283** RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Adidas Salomon España, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Adidas Salomon España, S.A. (Cód. Convenio n.º 9007582), que fue suscrito con fecha 11 de abril de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 3 de junio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO 2003-2006. ADIDAS SALOMON ESPAÑA, S.A.**

## CAPÍTULO II

**Contratación y altas de personal**

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 Salomon España, S.A., 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 Salomon España, S.A.

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.º de Enero de 2003, y tendrá una vigencia de cuatro años, es decir hasta el 31 de Diciembre de 2006.

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.

Artículo 8. *Altas de personal.*

Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en Adidas Salomon España S.A. 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 53/2002 de 31 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de contratación indefinida, o normativa que la sustituya.

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 contratos eventuales en fijos en cualquiera de sus modalidades, distribuidos en la siguiente forma:

Diez en el año 2.003, 8 a tiempo completo y dos a tiempo parcial, que se realizarán en la fecha de firma del convenio.

Cinco en 2.004, que se realizarán en la primera semana de Enero.

Cinco en 2.005, que se realizarán en la primera semana de Enero.

Cinco en 2.006, que se realizarán en la primera semana de Enero.

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% 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.*

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) suscrito por las organizaciones sindicales y

empresariales más representativas en fecha 25 de Enero de 1996 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 8 de febrero.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente (donde existiera), para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### CAPÍTULO IV

##### Retribuciones salariales

###### Artículo 12. *Salarios.*

Tendrán la consideración de salario Adidas Salomon España, S.A., 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 2003 serán las que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta como anexo uno, incluidos domingos, vacaciones y festivos. Para los años 2.004, 2.005 y 2.006 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 2003 del 3% (tres por ciento).

Para el año 2.004 se aplicará el incremento del IPC previsto más un punto (1), sobre los salarios brutos totales vigentes a 31 de Diciembre de 2003.

Para el año 2.005 se aplicará el porcentaje que resulte de sumar la inflación prevista por el Gobierno para el año 2.005 más un punto (1), sobre los salarios brutos totales vigentes a 31 de Diciembre del 2.004.

Para el año 2.006, se aplicará el porcentaje que resulte de sumar la inflación prevista por el Gobierno para 2.006 más un punto (1), sobre los salarios brutos totales vigentes a 31 de Diciembre del 2.005.

###### 13.2 Cláusula de revisión.

13.2.1 Cláusula de Revisión Salarial para el año 2003. Pasado el año 2003 y tan pronto se comunique oficialmente la cifra de I.P.C. real de dicho año, se efectuará una revisión salarial sobre los salarios brutos totales pactados para el año 2003 (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 I.P.C. real. 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 a todos los trabajadores en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

13.2.2 Cláusula de Revisión Salarial para los años 2.004, 2005 y 2006. Para los años 2004, 2005 y 2006, tan pronto se comunique oficialmente la cifra de I.P.C. real, se efectuará una revisión salarial sobre los salarios brutos totales pactados para el año inmediatamente anterior (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 I.P.C. real mas un punto (1). 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 a todos los trabajadores 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 1.223,88 y su distribución se efectuará en catorce mensualidades, coincidiendo con los devengos mensuales y los de las gratificaciones extraordinarias. Para los años 2.004, 2005 y 2.006 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 0,0055 céntimos de euro por unidad manipulada y facturada (sin deducir las devoluciones), con el tope individual de 108 Euros mensuales en concepto de incentivo. Su pago se efectuará mensualmente y se calculará con los datos correspondientes al mes anterior. Incrementándose con las subidas pactadas en el presente convenio.

El devengo de este incentivo tendrá efectos económicos desde el 1 de Enero de 2003 para el personal que se encuentre de alta a la fecha de firma del convenio.

###### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera del horario habitual, a salvo lo pactado en el art.º 22 sobre jornadas industriales, las cuales se abonarán calculándose: salario bruto anual/jornada anual, incrementando el resultado en un 75%, 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 ó 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 60 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 2003 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 períodos 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

### Jornada

#### Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral máxima anual para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será de 1.784 (mil setecientos ochenta y cuatro) horas efectivas de trabajo.

Los párrafos siguientes hacen referencia a las fiestas y horarios que se pactan para el año 2003. Se acuerda iniciar conversaciones para fijar los de los años 2.004, 2.005 y 2.006 en el último trimestre del año anterior.

Fiestas comunes a todos los centros en 2003:

- 1 de Enero: Año Nuevo.
- 6 de Enero: Epifanía del Señor.
- 17 de Abril: Jueves Santo.
- 18 de Abril: Viernes Santo.
- 23 de Abril: San Jorge, Día de Aragón.
- 1 de Mayo: Fiesta del Trabajo.
- 15 de Agosto: Virgen de Agosto (La Asunción de N.<sup>a</sup> S.<sup>a</sup>).
- 13 de Octubre (Traslado al lunes de la festividad del 12 de octubre de Nuestra Señora del Pilar).
- 1 de Noviembre (Sábado): Todos los Santos.
- 6 de Diciembre (Sábado): Día de la Constitución Española.
- 8 de Diciembre: Inmaculada Concepción.
- 25 de Diciembre: Natividad del Señor.

Fiestas locales para 2003:

- Caspe:
- 21 de Abril: Lunes de Pascua.
- 31 de Octubre por Ferias.

Zaragoza:

- 29 de Enero: San Valero.
- 5 de Marzo: Cincomarzada.

Horario de trabajo:

Caspe:

Lunes a Jueves de 8 a 13 horas y de 14 h 30 m a 18 horas. Viernes de 8 a 14 horas.

Puente: El 2 de Mayo.

Zaragoza:

Puente: El 2 de Mayo.

Lunes a Jueves: de 8 a 13 h 30 m, y de 15 h 30 m a 18 h 40 m. Viernes de 8 h a 15 h.

Durante la jornada partida deberán realizarse 8 h. y 40 minutos de jornada real y efectiva existiendo flexibilidad a opción del trabajador en la entrada de la mañana entre 8:00 y 8:30 y en la entrada de la tarde que se realizará entre 15:30 y 16 h. La salida de la mañana oscilará entre las 13,30 y las 14:00 horas y la de la tarde entre 18:10 y 19:10 h.

Jornada intensiva (8 a 15 hrs):

Todos los viernes del año.

Horario de verano: del 1 de Junio al 15 de Septiembre.

Días especiales: 16 y 30 de Abril.

Semana de la festividad del Pilar (6 a 10 de Octubre).

Jornada intensiva especial (8 a 13,30 horas):

Días especiales: El 24 y el 31 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 cuando impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se realizarán los siguientes turnos de trabajo:

Mañana, de 6 a 14 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Tarde, de 14 a 22 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Noche, de 22 a 6 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 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 de la realizada entre Agosto de 1.996 y Julio de 1.997 (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 30 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 22 a 6 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, 15 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 60,74 euros brutos mensuales, doce meses al año, no computándose a efectos del salario a que se refiere el vigente convenio colectivo de empresa dado su carácter no 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 135,72 euros brutos mensuales, por 12 mensualidades, no computándose a efectos del salario a que se refiere el vigente convenio colectivo de empresa dado su carácter no consolidable. Dicho plus se incrementará todos los años con el mismo porcentaje pactado en el convenio para el salario base.

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 24 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 15 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 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.

#### Jornadas industriales:

1. Se establece el sistema de jornadas industriales para el personal fijo de plantilla que no percibe prima de almacén que voluntariamente se adscriba al mismo de acuerdo con la empresa por un periodo de 4 años, y por el que se podrá alcanzar hasta un máximo de 80 horas anuales de jornada real y efectiva bajo esta denominación. También se podrán adscribir al mismo el personal que cobra prima de almacén mediante acuerdos con la empresa de año en año, y el personal con contrato eventual por el tiempo de su contrato. Los trabajadores que no hayan sido aceptados contarán a los efectos del cómputo mínimo necesario de trabajadores para el sistema de jornadas industriales a que se refiere el párrafo 9 de este apartado.

2. Su distribución se efectuará:

a) 40 horas/año fijadas en el calendario laboral y estableciéndose bien como prolongación de la jornada diaria, hasta un máximo de 9 horas, o bien por fijación de sábados laborales con jornada máxima de 8 horas en jornada de 6h. a 14 h. realizándola aquellas personas que hayan trabajado en este horario durante la semana.

b) 40 horas/año que se realizarán, en su caso, en función de las necesidades de producción, siendo necesaria su comunicación al Comité de Empresa y al interesado a través de su Jefe de Turno con una antelación mínima de 7 días, salvo imprevistos en que podrá hacerse con una antelación mínima de 48 horas. Se llevarán a cabo los sábados en jornada de 6 a 14 horas realizándolas aquellas personas que hayan trabajado en este horario durante la semana.

3. La asignación de las jornadas industriales podrá afectar de forma escalonada a los diferentes turnos y a las diferentes secciones.

4. La compensación horaria por la realización de jornadas industriales se efectuará mediante la concesión de una hora por cada hora industrial realizada, en épocas que designe la empresa como de baja producción, pudiendo el trabajador solicitarlas por el mismo procedimiento y requisitos que para las vacaciones. Salvo que la empresa lo autorice, en ningún momento podrán estar disfrutando de esta compensación más de 15 personas simultáneamente.

5. Su retribución se efectuará de forma adicional a la retribución ordinaria por el concepto de plus de disponibilidad no consolidable, a razón de 7,5 euros/hora efectivamente realizada, siendo incluidas en la nómina del mes en que se realicen las referidas en el apartado b) y con el carácter de anticipo a cuenta las referidas en el apartado a) a lo largo de las 12 nóminas mensuales ordinarias del año. En su caso, las no realizadas por cualquier causa se regularizarán en la nómina de diciembre. Adicionalmente, las personas fijas en plantilla a fecha 01 de enero de 2003 que se adscriban a este sistema, y que no cobren la prima de almacén, percibirán un incentivo especial consolidable a los cuatro años de adscripción al sistema, por importe de 32,83 Euros, que se percibirá en las 14 pagas, y que se sumará al salario base para el cálculo de la antigüedad y los beneficios. Las personas que se incorporen al sistema en ejercicios posteriores como fijos de plantilla durante la vigencia del presente convenio consolidarán dicho importe a la finalización de su cuarto año de adscripción al sistema.

Todos estos conceptos salariales estarán sujetos a las revisiones salariales generales pactadas en este convenio.

6. La filosofía del presente acuerdo exige en su aplicación la más estrecha colaboración de ambas partes bajo el principio de la buena fe.

7. Si algún trabajador decide darse de baja temporal o definitivamente por justa causa en el sistema antes del transcurso de los cuatro años de su incorporación al mismo, podrá hacerlo por años enteros, pero perderá dicho incentivo especial, debiendo reembolsar en su caso las sumas anti-

cipadas a prorrata de las horas efectivamente realizadas. Finalizada la causa que impedía la realización de las jornadas podrá solicitar su reincorporación al sistema por acuerdo con la Empresa, en cuyo caso sólo consolidará el incentivo trascurridos cuatro años en cómputo general de permanencia en el sistema. En caso de causar baja en la empresa, se reembolsará asimismo el incentivo de disponibilidad anticipado en su caso por las horas no realizadas durante el ejercicio en curso.

8. En el caso de que por cualquier circunstancia la empresa decidiera no realizar la bolsa de horas las personas que estuviesen adscritas al sistema no perderían el incentivo especial de 32,83 Euros, y durante el tiempo de interrupción por este motivo, seguirá contando a los efectos de su consolidación.

9. Se exceptúa el caso de que por consecuencia de bajas voluntarias en el sistema dejase de existir un turno viable para realizarlas. Se considerará que el turno es viable a estos efectos cuando agrupe al menos a 35 trabajadores en el año 2003, 40 en el año 2004, 45 en el año 2005 y 50 en el año 2006.

10. Desde la fecha en que se firme el convenio, los trabajadores podrán adscribirse al sistema con los requisitos y en la forma indicada en los apartados anteriores. A quienes se apunten en el plazo de 10 días desde la firma del Convenio, se les pagará retroactivamente el incentivo especial y el anticipo de plus de disponibilidad desde el mes anterior a dicha firma; y a quienes se apunten con posterioridad se les pagará en la nómina del mes en que se apunten.

#### Artículo 23. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 31 (treinta y uno) 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 Salomón España, S.A., 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 que 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 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.

Sexto turno: La segunda, tercera y cuarta semana de Junio. Dicho turno se cubrirá con los trabajadores que voluntariamente lo soliciten más, las nuevas incorporaciones como fijos de plantilla efectuadas durante la vigencia del Convenio.

Este sexto turno no entrará en las rotaciones de turnos de vacaciones hasta las vacaciones de 2005.

El personal fijo de plantilla que cobra la prima de almacén y que no se adscriba a la bolsa de horas no entrará a rotar igualmente en el sistema de turnos, seguirá rotando en los 5 turnos de la misma forma que lo venía haciendo hasta ahora.

Los turnos de vacaciones tendrán igual n.º de trabajadores, rotando cada uno de ellos en los siguientes años (salvo lo señalado en el párrafo anterior). Dichos turnos nunca podrán tener más de 15 personas, por lo que en el caso de que por número de trabajadores fijos se alcance el número de 15 personas por turno y no se puedan incluir en los mismos más personas se negociará con el comité de empresa la creación de nuevos turnos o el cambio del sistema. 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.

Por necesidades de la producción podrán reubicarse las personas en los distintos grupos, ya sea mediante acuerdo individual, ya sea de acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

En el caso de personas contratadas bajo contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos, se establecerán turnos específicos de vacaciones mediante acuerdo con el comité de empresa.

Zaragoza: Las vacaciones se disfrutarán de forma general tres semanas en época de 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 deberá 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 km. 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 km. Justificantes: certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total, local o epidural.

Por enfermedad grave de un familiar de primer grado, se podrá disfrutar de jornada continua y reducida, de 7 horas al día sin pérdida de retribución, hasta 3 meses en el año, siempre que requiera hospitalización o convivencia con el familiar.

5.º Por nacimiento de hijo, dos días naturales y de cuatro en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 Km. 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 (demandante 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% 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 Los trabajadores, 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. Por su voluntad, podrán 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.

Podrán alternativamente modificar su horario de trabajo habitual de jornada partida, para realizarlo en modalidad de Jornada Continua (7 horas/día=35 h./semana) sin pérdida de retribución, hasta que el hijo cumpla los 12 meses. Este beneficio que ofrece la empresa no podrá disfrutarse además de la reducción que establece el Art. 37 ET, debiendo, en su caso, optar por uno u otro.

10.º 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.º 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.

12.º Las personas que hayan tenido que realizar jornadas de trabajo en días festivos, podrán recuperar dichas horas hasta el plazo de 15 días de su realización, de mutuo acuerdo con el Departamento correspondiente.

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

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 que 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 seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas

a elección del trabajador a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. 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 7 días y un máximo de 45 días, debiendo indicar el motivo en la solicitud. Durante este período el beneficiario quedaría 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 60 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 la siguiente ropa de trabajo:

Como ropa de invierno a elegir entre: traje, bata, buzo, y chaleco y pantalón, además de unas zapatillas.

Como ropa de verano tres camisetas y a elegir entre un pantalón largo o corto, y se entregarán también unas zapatillas.

La ropa se entregará a los fijos toda a la vez, invierno y verano, dentro del mes de enero de cada año.

A los eventuales se les entregará ropa siempre que tengan un contrato superior a cuatro meses, y se les entregará la ropa correspondiente a la época del año que estén trabajando. Si están trabajando todo el año se les entregará la de invierno y la de verano. Aquellas personas, que ya hubieran trabajado en la Compañía y que tengan un contrato inferior a cuatro meses pero se prevea que van a trabajar más en otras épocas del año, se les entregará la ropa correspondiente a la época del año en que estén trabajando.

Obligatoriedad: toda aquella persona que solicite la ropa de trabajo estará obligada ponérsela, asumiendo las consecuencias que para el incumplimiento de las normas o reglamentos señala la legislación vigente, en caso de no cumplir con este apartado.

#### Artículo 31. *Presupuesto social.*

Concepto	Euros
1.ª Ayuda estudios .....	11.708
2.ª Actos sociales .....	20.588
3.ª Ayuda al deporte .....	7.200
4.ª Partida almacén Caspe .....	9.015
<b>Total .....</b>	<b>48.511</b>

El presupuesto social para 2.004, 2005 y 2.006 se incrementará en el mismo porcentaje que se incremente el salario para dicho ejercicio.

La ayuda al deporte se orientará al fomento de las prácticas deportivas por parte de la plantilla y cubrirá los gastos de cuotas de federaciones deportivas y actividades deportivas organizadas por la empresa o practicadas por los trabajadores hasta el límite de la partida presupuestaria 3.ª Podrá comprender cuotas de gimnasios, cuotas familiares de Clubs Sociales Deportivos a los que pertenezca el trabajador, cónyuge o parientes de primer grado de consanguinidad, cursillos o forfaits y en general cualquier cuota de deporte que se practique.

La partida 4.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 100 euros 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 que no se hubiese 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 lo establecido en el Convenio Nacional de la Industria Textil y Confección vigente.

Para la aplicación de la ordenación irregular de la jornada, mas allá de las jornadas industriales pactadas, 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 con el Comité de Empresa.

#### 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

1. Ventas fábrica. Se consideran ventas fábrica las realizadas, a las personas unidas por relación laboral o como agentes comerciales con Adidas Salomon España, S.A. de los productos de la marca adidas 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 rappel de un 10% sobre el volumen total de ventas fábrica. La cantidad resultante podrá aplicarse a cualquiera de las cuatro partidas del presupuesto social, previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Dicho rappel 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 *rappel* 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 o parcial y cuyo importe mínimo, sea de 500 euros (quinientos euros) excluido el I.V.A. durante la vigencia del presente convenio.

Será percibido por aquellas personas que se encuentren de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre del año en curso. 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 500 euros (citada en el párrafo anterior).

2. 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.

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.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>) 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.<sup>a</sup>), o su presencia en el momento de la entrega de los conceptos que vayan con cargo a la partida 3.<sup>a</sup>

En relación a la partida de Navidad, la empresa asegura un importe de 90,15 euros + IVA por persona para 2003. Para 2004, 2005 y 2006 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.

3. 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 16,45 euros brutos para 2003, actualizable conforme a los incrementos anuales acordados.

4. Beneficios económicos. Los empleados de *Adidas Salomon España, S.A.* 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 Salomon España, S.A.*

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 18 meses 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 3.000 euros 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 100.000 euros (cien mil euros para 2003).

#### 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 euros o divisas, permanentes o temporales, para viajes sobre solicitud escrita razonada.

Participación gastos de *párking*: 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% del importe del *parking*. Esta ayuda es válida para el *parking Arni, S.A.*

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 6.000 euros por persona. Las primas están totalmente a cargo de la Empresa.

2) Seguro de Accidentes: Para las personas cuyas funciones obligan a viajar frecuentemente como parte integrante de las mismas, se suscribe una póliza de accidentes con garantías de 60.000 euros en caso de muerte y 60.000 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 60.000 euros.

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.

5. Traslado de las instalaciones. En el caso de que la empresa decida trasladar su sede fuera del término municipal de Zaragoza durante la vigencia del convenio, se negociará con el Comité de Empresa las condiciones relativas al transporte y horarios en función de las instalaciones y servicios disponibles para la nueva ubicación.

### Tablas salariales 2003

*Salario base 2003 (importe en euros)*

	Mes	Día	Año
<b>Personal Administrativo:</b>			
Ingeniero y licenciado (1) .....	1.017,85	33,93	14.249,94
Peritos y Ayudantes titulados (2)(3) .....	962,76	32,09	13.478,63
Jefe de Sección (3) .....	962,76	32,09	13.478,63
Jefe de Sección (3) .....	851,98	28,40	11.927,78
Oficial de Primera (4) (5) .....	753,92	25,13	10.554,89
Oficial de Segunda (5) .....	699,30	23,31	9.790,21
Auxiliar (7) .....	664,75	22,16	9.306,45
<b>Personal Técnico no titulado:</b>			
Encargado General de Fabricación (3) .....	962,74	32,09	13.478,37
Técnico de Calzado (3) (4) .....	962,74	32,09	13.478,37
Ayudante no titulado (4) .....	805,07	26,84	11.270,99
Encargado de Sección (4) .....	826,52	27,55	11.571,26
<b>Personal obrero:</b>			
Oficial de Primera (8) .....	740,83	24,69	10.371,62
Oficial de Segunda (8) .....	706,56	23,55	9.891,82
Oficial de Tercera (9) .....	679,65	22,66	9.515,17
Especialista (9) .....	679,65	22,66	9.515,17
Peón (10) .....	673,73	22,46	9.432,22