

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

3742 *Resolución de 17 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Adidas España, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Adidas España, S. A. (Código de Convenio n.º 9007582), que fue suscrito, con fecha 18 de abril de 2008, 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 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, 17 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO 2007-2010 ADIDAS ESPAÑA, S. A.

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, S.A., tenga enclavados en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todos los trabajadores de Adidas España, 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, S.A.

De la regla contenida en el párrafo anterior se exceptúan, respecto a la subida salarial fija y los conceptos salariales previstos para personal de dentro de convenio, a aquellas personas que tengan incluido en su salario los conceptos de Bonus o comisiones. 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, y renunciando a Bonus y/o comisiones, 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 2007, y tendrá una vigencia de cuatro años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2010.

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, 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 cubrirlas. En caso de igualdad de resultados y aptitudes de los trabajadores aspirantes se dará preferencia al de más antigüedad.

Artículo 9. *Contratación.*

9.1 Fijos discontinuos: Se acuerda que a la firma del presente convenio se convertirán en el centro de trabajo de Caspe, los cinco contratos fijos-discontinuos en indefinidos a tiempo completo. Además se convertirán durante el año 2007, cinco contratos eventuales en fijos discontinuos.

La duración máxima anual de estos contratos será de 10 meses, sin computar el periodo vacacional.

9.2 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.

9.3 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, salvo circunstancias especiales que lo justifiquen.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta 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 (ASECIII) suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en fecha 29 de diciembre de 2004 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 2005.

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 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 establecidos por la política salarial de la compañía, 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 2007 serán las que figuran en la Tabla salarial que se adjunta como anexo uno, incluidos domingos, vacaciones y festivos. El incremento salarial aplicado al total de los salarios brutos anuales (salario base, antigüedad, beneficios, pluses, incentivos, plus de transporte, primas), ha sido del 4 por 100 (cuatro por ciento).. Para los años 2008, 2009 y 2010, se aplicará el incremento del IPC previsto para ese año más un punto (1), sobre los salarios brutos vigentes a 31 de diciembre.

13.2 Cláusula de Revisión Salarial para los años 2008, 2009 y 2010: Para los años 2008, 2009 y 2010, tan pronto se comunique oficialmente la cifra de IPC real, se efectuará una revisión salarial sobre los salarios brutos 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 IPC real mas un punto (1). Dichos incrementos se abonaran 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 en concepto separado, 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 y por el total de días de prestación efectiva de trabajo, en 1.441.44 euros si bien se acuerda repartir lo devengado en catorce mensualidades, con los reajustes que procedan, coincidiendo con los devengos mensuales y los de las gratificaciones extraordinarias. Para los años 2008, 2009 y 2010 se incrementarán en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13.º 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 treinta 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.

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 del centro logístico de Caspe, exceptuando el personal fuera de convenio tal y como se expone el al art. 2 del presente convenio y el personal que en la actualidad cobra «prima de almacén», percibirán mensualmente el importe (a distribuir entre ellos) del resultado de aplicar 0,0070 céntimos de euro por unidad manipulada y facturada (sin deducir las devoluciones). Su pago se efectuará mensualmente y se calculará con los datos correspondientes al mes anterior. Incrementándose en los años 2008, 2009 y 2010 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13.º para el incremento salarial, para dichos ejercicios, en el presente convenio.

Los trabajadores de primer contrato en la compañía durante los tres primeros meses no percibirán el Incentivo Manipulación, por encontrarse en periodo de formación para alcanzar los mínimos de producción.

El devengo de este incentivo tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2007 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, 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.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 E.T. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

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 durante los primeros 60 días, si sigue de alta en la compañía. En los casos de ausencias demasiado repetidas, se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa. Y cuando la baja no sea notificada en los cinco días siguientes a producirse la misma; se complementara desde la fecha de la notificación, teniéndose en cuenta para el computo total de los 60 días la fecha inicial de baja.

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 podrán acordar, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, los ratios de absentismo para 2007 y años sucesivos, por encima de los cuales el complemento se reducirá a treinta días.

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, y mientras el trabajador esté con contrato y de alta en la compañía.

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 1.776 (mil setecientos setenta y seis) horas efectivas de trabajo, para todos los centros, en las tiendas su distribución será de 40 horas semanales sin superar el máximo de horas anuales pactadas.

El calendario Laboral se fijará mediante reuniones entre Comité de Empresa y RRHH. durante el último trimestre del año anterior.

Horario de trabajo:

Caspe:

Lunes a jueves de 8 a 13 horas y de 14 horas 30 minutos a 18 horas.

Viernes de 8 a 14 horas.

Zaragoza:

1. El horario de inicio de la jornada será flexible desde las 8 de la mañana a las 10 horas, todo el año e independiente del tipo de jornada, alargándose la hora de salida según la hora de entrada.

2. El tiempo de comida será flexible desde las 13.30 horas a las 16 horas con un mínimo de 45 minutos.

3. La jornada diaria de lunes a jueves será de 8 horas y 30 minutos y la hora de salida será a partir de las 17.15 horas.

4. El horario de los viernes y la jornada intensiva será de 7 horas, existiendo 30 minutos de descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, la hora de salida será a partir de las 15.00 horas.

5. De lunes a jueves, excepto los meses de jornada intensiva, jornadas especiales y horario del mediodía (13.30 a 16.00 horas) existirá un horario de obligado cumplimiento de 8.30 horas a 18 horas que deberá cubrirse con un mínimo del 15 por 100 de la plantilla de cada departamento.

6. Las vacaciones se disfrutarán de forma general tres semanas en el periodo comprendido desde el 1 de junio al 15 de septiembre.

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

Tiendas: En estos centros de trabajo, el horario será distribuido a lo largo de la semana (de lunes a domingo), atendiendo al máximo de 40 horas semanales adaptando el horario a la normativa de horarios comerciales de cada provincia, que resulte de obligado cumplimiento.

En los diversos 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 periodos 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 máximo 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 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 computo 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 domingo a viernes, 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 a la realizada entre agosto de 1996 y julio de 1997 (ambos inclusive y actualizada con los correspondientes IPCs reales hasta el año en que se adopte la medida).

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 71,54 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 en los años 2008, 2009 y 2010 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13.º para el incremento salarial, para dichos ejercicios, en el presente convenio.

7. El personal que realice el turno de noche percibirá un plus de nocturnidad de 160,99 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 en los años 2008, 2009 y 2010 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13.º para el incremento salarial, para dichos ejercicios, en el presente 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 24 horas de antelación al Encargado del servicio de que se trate, para atender asuntos personales. Su concesión quedará a criterio de la Compañía con el fin de que no se resienta el servicio.

10. Ambas partes acuerdan que:

10.1 Un día de las vacaciones de Caspe podrá ser solicitado y consumido, por todo el personal, en concepto de asuntos propios.

10.2 Además, el personal a turno partido disfrutará de un día de ausencia retribuido, dado el reconocimiento de los 15 minutos diarios de descanso en jornada como tiempo de trabajo efectivo, en el centro de Caspe no será de aplicación este día, 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.

Además, el personal a turno partido disfrutará de un día de ausencia retribuido. Dado el reconocimiento de los 15 minutos diarios de descanso en jornada como tiempo de trabajo efectivo, en el centro de Caspe no será de aplicación este día, para las personas que realicen turnos.

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 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 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.

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.

Las vacaciones se devengarán:

Para todo el personal con alta en la compañía antes del 01.01.2005 las vacaciones se devengarán del 01.08 del año anterior al 31.07 del año de disfrute.

Para el personal dado de alta en la compañía a partir del 01.01.2005 las vacaciones se devengarán por año natural.

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: Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Turnos:

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: Tercera y cuarta semana del mes de agosto (tendrán 4 días preferentes durante el resto del año).

Cuarto turno: Primera, segunda semana del mes de agosto más la semana de fiestas.

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.

Los turnos de vacaciones tendrán igual número 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.

La 4.^a semana se disfrutará entre el 15 de abril y el 31 de mayo, o entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Zaragoza: Las vacaciones se disfrutarán de forma general tres semanas en el periodo comprendido desde el 1 de junio al 15 de septiembre. 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.

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.

Artículo 24. *Ausencias retribuidas.*

Los trabajadores del Centro de Zaragoza disfrutarán tres 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 tal y como se expone en el art. 22 apartado 10.2 del presente Convenio.

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

2. Matrimonio de padres, hijos o hermanos, tanto naturales como políticos, un día natural, coincidiendo éste con el día de la boda. Justificantes: certificado del Juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

3. Fallecimiento del cónyuge e hijos, tres días laborables. Padres y hermanos (por consanguinidad) un día laborable adicional a los dos días naturales que marca la ley. Padres y hermanos (políticos) y abuelos y nietos (tanto naturales como políticos), por el

tiempo de dos días naturales. En los casos que implique desplazamiento superior a 100 Km corresponderán dos días naturales adicionales.

Justificantes: esquila y/o documento en que se acredite el parentesco.

4. Enfermedad grave del cónyuge e hijos, tres días laborables. Padres y hermanos (por consanguinidad) un día laborable adicional a los dos días naturales que marca la ley. Padres y hermanos (políticos) y Abuelos y nietos (tanto naturales como políticos), por el tiempo de dos días naturales. En los casos que implique desplazamiento superior a 100 Km corresponderán dos días naturales adicionales.

El disfrute de estos permisos podrá realizarse en los 15 días siguientes al hecho causante siempre y cuando éste persista.

Justificantes: certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total, local o epidural con hospitalización o justificante que acredite que precisa reposo domiciliario después de la intervención.

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. Por nacimiento de hijo, dos días laborables y de cuatro laborables en los casos que implique un desplazamiento superior a 100 Km Justificantes: libro de familia o certificado del Juzgado.

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

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. 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 y 8, 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. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con una duración de 2 semanas continuadas a la baja maternal.

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.

Los trabajadores podrán modificar su horario de trabajo habitual de jornada partida, para realizarlo en modalidad de jornada continua (7 horas/día= 35 horas/semana) sin pérdida de retribución, hasta que el hijo cumpla los 12 meses. El disfrute de este beneficio no excluye del disfrute de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Existe la posibilidad de ampliar esta reducción de jornada hasta los doce años siempre que haya acuerdo entre la Empresa (RRHH) y el empleado en cuanto a las condiciones. 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 donde 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. En las oficinas de Zaragoza, el disfrute de la recuperación de los festivos trabajados de día por día sin límite de plazo, siempre con la aprobación del Director del departamento.

13. Los trabajadores disponen de un crédito de hasta 16 horas/anuales retribuidas para acompañamiento de familiares de 1.º grado de consanguinidad y cónyuge, tanto al médico especialista como al pediatra.

A los trabajadores que tengan a su cargo personas con minusvalía, si se toma como definición de minusválido la indicada por la ley; "una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida" y además que precise acompañamiento se amplía este crédito hasta 40 horas/anuales retribuidas, para acompañamiento al médico especialista y/o pediatra.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a la parte proporcional de este crédito respecto de la duración de su contrato.

14. Traslado de trabajadores de Caspe al médico especialista y/o acompañamiento de familiares de 1.º grado de consanguinidad y cónyuge.

Contabilizar 2,5 horas por cada trayecto Caspe/ Zaragoza y 2 horas en el trayecto Zaragoza/Caspe y 1 hora el trayecto Caspe/Alcañiz y media hora el trayecto Alcañiz/Caspe. (en el caso de acompañamiento la misma consideración siempre que no supere el límite de las 16 horas).

Nota: En todo el artículo donde se indica cónyuge también lleva implícito pareja de hecho legalmente establecida.

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

Riesgo por embarazo.—En los supuestos en los que la trabajadora se encuentre en periodo de gestación y su puesto de trabajo haya sido declarado por parte de la MUTUA como puesto de trabajo no exento de riesgo, por una u otra causa y siempre que no sea posible la adaptación de su puesto de trabajo a su situación, la trabajadora podrá solicitar la suspensión con reserva de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo en los

términos previstos en la ley, la duración se extenderá desde el primer día de su comunicación a la empresa hasta el inicio de la suspensión de contrato por maternidad biológica, o por la desaparición de la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Descanso por maternidad.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad ó, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatoria, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos trabajen en el caso de que la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precisa, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses.—En los supuestos en los que la trabajadora se encuentre en periodo lactancia de un menor de nueve meses y su puesto de trabajo no sea compatible con su estado, y siempre que no sea posible la adaptación de su puesto de trabajo a su situación, la trabajadora podrá solicitar la suspensión con reserva de puesto de trabajo por riesgo durante la lactancia en los términos previstos en la ley, la duración se extenderá desde la finalización de la suspensión de contrato por maternidad hasta que el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 28. *Excedencias.*

1. 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. 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 cuatro meses y no superior a cinco años. 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. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. 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. 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. 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 legales vigentes. 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 en el Centro Logístico de Caspe:

Como ropa de invierno: Chaleco, sudaderas y pantalón, además de unas zapatillas.

Como ropa de verano: Tres camisetas 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.

Cobertura de rotura de Gafas: La empresa cubrirá la rotura de gafas que se produzcan en el Centro Logístico de Caspe como consecuencia de accidente/incidente de trabajo, previa investigación.

Artículo 31. *Presupuesto social.*

Concepto:

1. Ayuda estudios.
2. Obsequio Navidad.
3. Ayuda al deporte.
4. Partida almacén Caspe.
5. Paga de fin de año.
6. Detalle por Jubilación.

1. Ayuda estudio: Se recibirá un total de 75 euros por solicitud para este año 2007. Esta partida se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje que se incremente el convenio en el artículo de «Incremento salarial». Se presentara: fotocopia de la matrícula o certificado del centro donde esté inscrito o recibo bancario (dichos justificantes deberán llevar el NIF del centro o DNI de la persona que realice el certificado y deberán estar sellados o firmados).

2. Obsequio Navidad: Para el año 2007 se fija un importe de 100,49 € + IVA por trabajador. Esta partida se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje que se incremente el convenio en el artículo de «Incremento salarial».

3. Ayuda deporte: La cuantía será de 396 euros anuales por trabajador para el año 2007. Esta partida se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje que se incremente el convenio en el artículo de «Incremento salarial».

Se podrá destinar a cuotas de gimnasio, federaciones deportivas o cualquier cuota deportiva que practique el empleado, su cónyuge (o pareja de hecho) e hijos.

Se presentara: fotocopia de la matrícula o certificado del centro donde esté inscrito o recibo bancario, dichos justificantes deberán llevar el NIF del centro o DNI de la persona que realice el certificado y deberán estar sellados o firmados y el importe, indicando el periodo de tiempo a que hace referencia dicho justificante.

4. Partida de Almacén: Afectará a todo el personal perteneciente al Centro Logístico de Caspe. Se incluirá dentro de la paga extraordinaria de junio garantizándose, al menos, una cuantía de 122 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.

5. Paga de fin de año: El pago del rappel generado por las ventas fábrica previsto en el convenio anterior se sustituye por una paga de 300 € brutos por persona, la cual será satisfecha en la nómina de diciembre. Esta partida se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje que se incremente el convenio en el artículo de «Incremento salarial».

Tendrán derecho a esta paga todos los empleados de Adidas España que estén de alta al 31 de diciembre de cada año, y que hayan trabajado doce meses en los últimos 24 meses computándose a estos efectos como trabajados los periodos de ausencias justificadas.

6. Detalle por Jubilación: El trabajador tendrá la opción de elegir entre una placa o un detalle de valor similar.

CAPÍTULO VII

Normas supletoriasArtículo 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.

Cualquier materia nueva que sea acordada en el Convenio Colectivo Nacional de la Industria Textil y Confección, para su posible adecuación al Convenio Colectivo de Empresa, 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. *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.

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 3.^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

2. *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 18,63 euros brutos para 2007, actualizable conforme a los incrementos anuales acordados.

3. *Beneficios económicos.*—Los empleados de Adidas 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 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 dieciocho 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 4.000 euros por persona y año.

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).

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.

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, y aprobada por el director del departamento de acuerdo con la política de viajes.

Participación gastos de parking.—Los empleados de las oficinas 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 en dicho centro.

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.

Ticket comida: La empresa facilitará a todo el personal del centro de Zaragoza que lo solicite, Tickets-Restaurante para los días de jornada partida (de lunes a jueves). Estos ticket se estructurarán de la siguiente manera:

Un ticket de 5,00 euros a cargo de la empresa.

Un ticket de 4,00 euros a cargo del trabajador que se descontarán de la nómina.

Estos tickets deben adquirirse de forma conjunta.

Esta partida en la parte de «a cargo de la empresa» se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje que el IPC real, disminuyéndose en consecuencia la parte «a cargo del trabajador».

Ayuda bicicleta: La empresa acuerda dar una ayuda de 50 € para bicicletas para la compra de bicicletas, en los siguientes términos:

La ayuda será únicamente para los empleados de la oficina de Zaragoza.

La ayuda se percibirá una sola vez en toda la vida laboral con Adidas.

No podrán acceder a esta ayuda la persona que disponga de coche de empresa.

Se deberá de presentar una factura de compra de la bicicleta con fecha posterior a la firma del acuerdo (junio/2007).

Se deberá hacer un uso de la bicicleta, de acudir a las instalaciones de WTC, de al menos nueve meses en doce meses.

Ventas fábrica: Se consideran ventas fábrica las realizadas, a las personas unidas por relación laboral o como agentes comerciales con Adidas Iberia, de los productos de la marca Adidas comercializados por la empresa, tanto en venta directa como a través de las tiendas propias.

El día de pago de las ventas fábrica será el 10 de cada mes en Caspe y todos los jueves en Zaragoza, salvo que caigan en festivo que se trasladaría al laboral siguiente. Las facturas pendientes, totales o parciales, serán descontadas en nómina.

Descuentos.—Los descuentos garantizados a los empleados son los siguientes:

- a) 30 por 100 descuento en tiendas Adidas, incluidas los Factory Outlets.
- b) Precio wholesale menos un 1 por 100 de descuento de pronto pago en España y menos un 5 por 100 en Portugal, más IVA, para los productos comprados a través del almacén de Caspe.

Límites.—Se establece un límite de 3.000 euros para la compra de todos los productos Adidas por empleado y año natural; salvo excepciones debidamente justificadas y aprobadas por la Directora de RR.HH y el Director Financiero. Cada empleado es responsable de cumplir esta norma.

El Departamento Financiero junto con el departamento de Informática adoptarán las medidas oportunas para controlar el límite de compras por empleado.

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 y de acuerdo con la legislación vigente las condiciones relativas al transporte y horarios en función de las instalaciones y servicios disponibles para la nueva ubicación.

Y para que así conste a todos los efectos, se firma el presente convenio por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en Zaragoza, a 18 de abril de 2008.

TABLAS SALARIALES 2007

Salarios base 2007	Importe en euros 2007		
	€/Mes	€/Día	€/Año
<i>Personal administrativo</i>			
Ingeniero y licenciado (1)	1.198,85	39,96	16.783,89
Peritos y ayudantes titulados (2)(3)	1.133,95	37,80	15.875,35
Jefe de sección (3)	1.133,95	37,80	15.875,35
Jefe de negociado (3)	1.003,49	33,45	14.048,80
Ayudante no titulado (4)	948,23	31,61	13.275,23
Oficial de primera (4) (5)	887,99	29,60	12.431,91
Oficial de segunda (5)	823,65	27,45	11.531,08
Auxiliar (7)	782,93	26,10	10.961,06
<i>Personal técnico no titulado</i>			
Encargado general de fabricación (3)	1.133,95	37,80	15.875,35
Técnico de calzado (3) (4)	1.133,95	37,80	15.875,35
Ayudante no titulado (4)	948,23	31,61	13.275,23
Encargado de sección (4)	973,50	32,45	13.629,03
<i>Personal obrero</i>			
Oficial de primera (8)	872,58	29,09	12.216,12
Oficial de segunda (8)	832,22	27,74	11.651,08
Oficial de tercera (9)	800,52	26,68	11.207,27
Especialista (9)	800,52	26,68	11.207,27
Peón (10)	793,54	26,45	11.109,57
<i>Personal tiendas</i>			
Jefe tienda (3)	1.133,95	37,80	15.875,35
Jefe de sección (4)	973,50	32,45	13.629,03
Jefe de planta (4)	887,99	29,60	12.431,91
Jefe de almacén (4)	887,99	29,60	12.431,91
Dependiente (4)	825,61	27,52	11.558,54
Promotor/a (4)	746,67	24,89	10.453,38