

ARAGÓN



CONVENIO COLECTIVO DE ADIDAS ESPAÑA S.A.U. **2011-2014**

TEXTO

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Adidas España, S.A.U. (Código de Convenio n.º 90007582011992) para el período 2011-2014, que fue suscrito, con fecha 20 de diciembre de 2011, 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 29 de marzo de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO 2011-1014

Adidas España, S.A.U.

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.

ARAGÓN



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, delegaciones y tiendas que la empresa Adidas España, S.A.U. (con independencia de la marca del grupo Adidas para la que desarrollen su actividad profesional) tenga enclavados en el territorio nacional español.

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 del presente Convenio presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo, delegaciones y tiendas de la Empresa Adidas España, S.A.U.

De la regla contenida en el párrafo anterior se exceptúan, respecto a la subida salarial fija y los conceptos salariales previstos en este 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 dentro del Convenio a efectos salariales, deberán dirigir escrito al departamento de Recursos Humanos indicando su deseo de regirse por las condiciones salariales 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 2011, y tendrá una vigencia de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, 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.

ARAGÓN



Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas 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.U., en las categorías incluidas en este Convenio se publicarán con detalle de sus características incluyendo el job grade en las ofertas siempre de acuerdo con la Dirección y política de compañía. 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 Fijos discontinuos.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa realizará 15 contrataciones a tiempo completo en el centro de trabajo de Caspe, teniendo preferencia para cubrir dichos puestos aquellas personas que tengan un contrato fijo-discontinuo..

Además durante la vigencia del presente Convenio la Empresa realizará 40 transformaciones de contratos eventuales en contratos fijos-discontinuos en el centro de trabajo de Caspe.

La duración máxima anual de los contratos fijos discontinuos será de 11 meses.

9.2 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, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

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.

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.

Son eventuales aquellas personas contratadas para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

En lo que se refiere a la regulación y duración de los contratos de duración determinada se estará a lo que la legislación y el convenio sectorial establezcan en cada momento.

9.4 Contratos de obra o servicio determinado.

ARAGÓN



En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a del ET (contrato de obra o servicio determinado) se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades: Campañas específicas, Campañas de Navidad, Reyes, Verano y Semana Santa; Ferias, Fiestas Locales, Autonómicas y Nacionales; exposiciones, promociones específicas de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios; inventarios y recuentos; y otras obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma

La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas que lo identifican, pudiendo éstas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, salvo en los supuestos comprendidos en el artículo 15.5 del ET.

9.5 Limitación a la concatenación de los contratos.

En lo referente a la concatenación de contratos temporales, se estará a lo que la legislación establezca en cada momento.

9.6 Pacto de horas complementarias.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas: en los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, al mes o al año, así como su distribución en los términos del presente Convenio.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores con los que se suscriba un pacto de horas complementarias será de 9 horas en cómputo semanal.

En cuanto al pacto de horas complementarias, sólo será realizable con trabajadores cuyo contrato tenga carácter indefinido.

Este pacto será voluntario por parte del trabajador. Para que sean exigibles, la empresa deberá comunicar al trabajador con un preaviso de siete días la realización de dichas horas.

ARAGÓN



Las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año natural en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que su realización supere el 60% de la jornada ordinaria contratada en cómputo semanal.

El trabajador, previa comunicación a la empresa y acreditación suficiente, podrá dejar en suspenso el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

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 V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2012.

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 la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



CAPÍTULO IV

Retribuciones salariales

Artículo 12. Salarios.

Tendrán la consideración de salario el bruto anual pactado con la Empresa (fijo o fijo + variable) 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, y estándose, en todo caso, a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 13. Incremento salarial.

Las retribuciones a percibir por el personal que resulta afectado por el presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2011 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), será del 3 % (tres por ciento) para el año 2011.

Para los años 2012 y 2013, se aplicará un incremento del IPC real del año anterior + 0,5 % sobre los salarios brutos vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

Para el año 2014 se aplicará un incremento del IPC real del año anterior + 0,75 % sobre los salarios brutos vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

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 la cantidad de 1.638,14 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 2012, 2013 y 2014 se incrementarán 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 bruto fijo.

La gratificación extraordinaria de junio se abonará el día 15 de dicho mes, y la de diciembre el día 15 del mencionado mes.

El personal que tenga menos de un año de antigüedad en 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 artículo 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 0,0080 euros 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 2012, 2013 y 2014 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13 para el incremento salarial, para dichos ejercicios, en el presente Convenio.

Los trabajadores que se encuentren en su primer contrato en la compañía, no percibirán el Incentivo Manipulación durante los tres primeros meses, 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 2011 para el personal que se encuentre de alta a la fecha de firma del Convenio.

Artículo 19. Plus de Oficialía para el personal del Centro de Distribución de Caspe.

Todos los oficiales no Administrativos de 1.^a y 2.^a categoría cobrarán un Plus de Oficialía consistente en 50 euros brutos mensuales (12 pagas) con el incremento salarial correspondiente en los siguientes años. Dicho pago se efectuará retroactivamente desde el 1 de enero de 2011.

Para pasar de Peón a Oficial de 2.^a se requiere una antigüedad de 5 años en la compañía o 60 mensualidades.

Artículo 20. Adquisición de categoría en el centro de Caspe.

Todo el personal de producción que alcance los 5 años de antigüedad en la Empresa pasará a tener la categoría profesional de Oficial de 2.^a (en caso de tener hasta entonces una categoría inferior). Las personas que a fecha 1 de enero de 2011 ya tengan esos 5 años de antigüedad y tengan una categoría inferior a Oficial de 2.^a, pasarán a ser Oficiales de 2.^a con efecto retroactivo a fecha 1 de enero de 2011. Dicha retroactividad también será aplicable a efectos salariales.

Artículo 21. Adquisición de categoría en el centro de Zaragoza.

Se establece un sistema de cambio de categorías. Para el año 2011 dicho cambio se produciría absorbiendo de los incentivos el impacto salarial del cambio de categoría.

Para el futuro, la política de cambio de categoría se fija en los siguientes términos:

De Auxiliar a Oficial 2.^a: A los 3 años (0-3).

De Oficial 2.^a a Oficial 1.^a: Otros 3 años más (3-6).

Para que estos cambios sean posibles será requisito necesario que el empleado en cuestión haya tenido una evaluación, como mínimo, de un 3 en el PEP en cada uno de los años. Si alguno de los años la evaluación es menor a 3, dicho año no se computará a efectos de los 3 años necesarios para subir de categoría. También se deberán realizar 2 cursos (en el período de los tres años) dentro del programa de Formación de Adidas «Fit for today»: uno de competencias y otro de técnicas de negocio de su área de trabajo.

Para el año 2011 se ofrece un Incentivo especial no consolidable de 200 euros para auxiliares y de 400 euros para el resto de categorías que estén en Convenio. A partir del año 2012, el 60% de dichas cantidades se consolidará para aquellas personas que cambien de categoría (de Auxiliar a Oficial 2.^a o de Oficial de 2.^a a Oficial de 1.^a).



Artículo 22. Horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera del horario habitual.

Se abonarán del siguiente modo: 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.

No obstante, en el Centro de Distribución de Caspe se fija el precio de la hora extraordinaria en 20,56 euros brutos para 2011. Dicha cantidad se incrementará en los años 2012, 2013 y 2014 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13 para el incremento salarial.

Para el personal que presta sus servicios en los puntos de venta, y a partir del 1 de julio de 2011, si estas horas extraordinarias se realizan en día festivo el precio de la hora extraordinaria será de 12,5 euros. Dicha cantidad cambiará en los años 2012, 2013 y 2014 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13 para el incremento salarial.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del E.T. Para los trabajadores que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen 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 23. Complemento incapacidad temporal.

23.1 Las situaciones de incapacidad temporal, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, serán completadas hasta el 100 por ciento del salario bruto durante los primeros 60 días, siempre que el empleado continúe 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 complementará desde la fecha de la notificación, teniéndose en cuenta la fecha inicial de baja para el cómputo total de los 60 días.

En un plazo de dos meses a contar desde la firma del presente Convenio, y 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 2011 y años sucesivos por encima de los cuales el complemento se reducirá a treinta días.

23.2 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.

ARAGÓN



CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 24. Jornada de trabajo.

La jornada laboral máxima anual para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 1.776 (mil setecientas 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 de cada año se fijará mediante reuniones entre Comité de Empresa y RR.HH. que tendrán lugar durante el último trimestre del año anterior, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Horario de trabajo.

Oficinas de Caspe:

Lunes a jueves, de 8 a 13 horas, y de 14 h. 30 m. 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 h., 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 13,00 h. a las 16 h. con un mínimo de 30 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 17:00 h.

4. El horario de los viernes y de la jornada intensiva de verano (así como otras jornadas intensivas pactadas en calendario) 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 h.

5. De lunes a jueves, excepto los meses de jornada intensiva, jornadas especiales y horario del mediodía (13:00 a 16:00 h.) existirá un horario de obligado cumplimiento de 8,30 h. a 18 h., que deberá cubrirse con un mínimo del 15% de la plantilla de cada departamento.



6. Los empleados del centro de trabajo de Zaragoza dispondrán de una bolsa de 6 horas remuneradas. Se podrá disponer de ellas a lo largo del año natural, con un tiempo mínimo de 1 hora y, a partir de dicho mínimo, se podrá incrementar en fracciones de media hora hasta completar las 6 horas de la bolsa. Se podrán disfrutar siempre previa aprobación de su superior jerárquico. Para los empleados cuya prestación de servicios sea o haya sido inferior a un año, dicha bolsa de horas se reducirá proporcionalmente.

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.

Teletrabajo:

Aquel empleado que, debido a una situación excepcional, no pueda acudir con normalidad a su puesto de trabajo, podrá solicitar acogerse al sistema de teletrabajo, lo que le permitiría trabajar desde su domicilio manteniendo las mismas condiciones laborales.

El teletrabajo se regirá por los siguientes principios:

- Para poderse acoger al teletrabajo la situación de ese empleado deberá ser realmente excepcional, existiendo una causa muy justificada que le impida acudir a la oficina con normalidad.
- Sólo podrán solicitarlo aquellos empleados que desempeñen una labor que sea compatible con el teletrabajo.
- El teletrabajo siempre será voluntario y deberá ser el empleado quien lo solicite por escrito.
- La solicitud deberá ser realizada al Director del correspondiente Departamento, quien, tras estudiar el caso con la Dirección de RR.HH. y valorar conjuntamente la viabilidad del desarrollo del trabajo desde casa, comunicará al trabajador la decisión de la empresa respecto a dicha solicitud y, en su caso, la duración del periodo por el que dicha situación excepcional se aprueba. Será necesaria la conformidad de ambos Directores para que la solicitud se apruebe.
- La situación excepcional de teletrabajo será reversible y finalizará cuando termine el periodo por el que dicha posibilidad le fue aprobada desde la Dirección de la empresa o bien cuando concluya la situación que la ocasionó, en caso de que ésta finalice antes.

Retail:

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



A partir del 1 de julio de 2011, el precio de la hora trabajada en día festivo será de 12,5 euros. Dicha cantidad se incrementará en los años 2012, 2013 y 2014 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13 para el incremento salarial.

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 si bien, por necesidades de las distintas áreas de la Empresa, podrán darse modificaciones sobre el mismo.

Artículo 25. 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 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 domingo a viernes, excepto festivos.

Se trabajará con este sistema de tres turnos (mañana-tarde-noche) siempre que sea necesario durante los meses de campaña que son, por una parte, «diciembre/enero/febrero/marzo» y, por otra parte, «junio/julio/agosto/septiembre».

Aquellos trabajadores que estén realizando el referido turno partido se incorporarán a los turnos durante los meses de campaña, siempre y cuando el sistema de trabajo sea a tres turnos, volviendo a incorporarse al turno partido cuando la empresa inicie de nuevo el sistema de 2 turnos.

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.



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

4. Los trabajadores que realicen una jornada continuada que exceda de 6 horas tendrán derecho a 15 minutos de descanso durante su jornada laboral, los cuales se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

5. Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de dos o tres turnos, percibirán un plus de 81,31 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 2012, 2013 y 2014 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13 para el incremento salarial, para dichos ejercicios, en el presente convenio.

6. El personal que realice el turno de noche percibirá 8 euros brutos noche, incluyendo las noches que, teniendo que realizar el turno nocturno, el operario se encuentre de vacaciones o en ausencia retribuida. Dicho concepto se incrementará en los años 2012, 2013 y 2014 en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 13º para el incremento salarial, para dichos ejercicios, en el presente convenio.

7. 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.

8. Ambas partes acuerdan, que 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 26. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 31 (treinta y un) días naturales de vacaciones anuales, abonadas con el salario real que serán pactados, dentro del primer trimestre del año, entre la Dirección y el Comité de Empresa de Adidas España, S.A.U., sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los empleados cuya prestación de servicios sea o haya sido inferior a un año, dichos días de vacaciones se reducirán proporcionalmente.

Los empleados que tengan una antigüedad en la empresa de 10 años como mínimo dispondrán, a partir del año siguiente al que se alcance dicha antigüedad, de un día adicional de vacaciones.

En todos los 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.

ARAGÓN



Las vacaciones se devengarán por año natural. No obstante, las personas que se encuentren de alta en la compañía con fecha anterior al 1 de enero de 2005, y debido al modo en el que hasta esa fecha se devengaban las vacaciones, dispondrán de una bolsa con un número de días de vacaciones pendientes de disfrutar que variará en función de la fecha de entrada en la empresa de cada empleado. A fin de regularizar esta situación, dichos empleados disfrutarán anualmente de un día adicional de vacaciones hasta agotar cada uno de ellos su respectiva bolsa de días de vacaciones.

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 durante el año 2011:

Primer turno: Una quincena durante el mes de junio, la última semana del mes de diciembre y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.
Segundo turno: Primera quincena del mes de julio, la semana del puente de la Constitución y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Tercer turno: Segunda quincena del mes de julio, la semana del puente de la Constitución y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Cuarto turno: Primera quincena del mes de agosto, la semana del Pilar, y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Quinto turno: Segunda quincena del mes de agosto, la semana del Pilar, y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Sexto turno: Una quincena durante el mes de septiembre, la última semana de diciembre y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Turnos durante el año 2012 y siguientes:

Primer turno: Una quincena durante el mes de junio, la última semana del mes de diciembre y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

ARAGÓN



Segundo turno: Primera quincena del mes de julio, la semana del Pilar y una semana durante el período comprendido entre el 15 de abril y el 31 de mayo.

Tercer turno: Segunda quincena del mes de julio, la semana de Semana Santa y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Cuarto Turno: Primera quincena del mes de agosto, la semana del Pilar, y una semana durante el período comprendido entre el 15 de abril y el 31 de mayo.

Quinto turno: Segunda quincena del mes de agosto, la semana de Semana Santa, y una semana durante el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre.

Sexto turno: Una quincena durante el mes de septiembre, la primera semana del mes de enero y una semana durante el período comprendido entre el 15 de abril y el 31 de mayo.

En caso de que alguno de los días incluidos en el período vacacional de un empleado coincida con un día festivo nacional o local, dicho empleado podrá disfrutar ese día sobrante en cualquier momento durante el año natural, siempre que lo haga fuera de los períodos de los diferentes turnos vacacionales y siempre que no disfruten de dichos días sobrantes, al mismo tiempo, más de 2 personas pertenecientes al área de «entradas», 4 personas en el área de «paletización» y 6 personas en «pedidos», incluyendo a las personas que estén de baja laboral pero excluyendo a aquellas cuya baja laboral sea de larga duración. 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 20 personas, por lo que en el caso de que por número de trabajadores fijos se alcance el número de 20 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 fuera de los turnos vacacionales, pactándolos con la empresa, no superando en ningún caso dos personas de entradas, cuatro de movimientos internos y seis de pedidos, las bajas laborales computarán, pero se excluirán las de larga duración.

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.

Zaragoza:

Como norma general, tres semanas de las vacaciones deberán disfrutarse dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 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 Departamento y comunicarlo a RRHH.

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

ARAGÓN



Retail:

El personal que preste sus servicios en los puntos de venta de la Empresa disfrutará de sus vacaciones por turnos organizados en cada uno de los centros de trabajo, de forma que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente.

Artículo 27. Ausencias retribuidas.

Los trabajadores de los centros de Zaragoza, la oficina Reebok, y las delegaciones comerciales disfrutarán de tres días consolidados de ausencia retribuida y no recuperable, de acuerdo con las reglas contenidas en el presente artículo.

El personal de Caspe fijo y fijo discontinuo disfrutará de 1 día de asuntos propios. Asimismo, podrá disfrutar de uno de sus días de vacaciones en concepto de asuntos personales.

El personal de retail disfrutará de 1 día de asuntos propios.

Dichas ausencias retribuidas se concederán previa solicitud del trabajador con una antelación mínima de tres días y de acuerdo con las necesidades del Departamento o centro de trabajo. Se deberán disfrutar dentro del año natural y no podrán unirse entre sí o al período vacacional, salvo pacto en contrario con el responsable del departamento o centro de trabajo que se trate.

Artículo 28. 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 29. 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, por el tiempo de 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 o hijos, por el tiempo de cuatro días laborables. En los casos que implique desplazamiento superior a 100 Km. corresponderán dos días naturales adicionales.

ARAGÓN



Fallecimiento de padres o hermanos (por consanguinidad) un día laborable adicional a los dos días naturales que marca la ley. Padres o hermanos (políticos) y abuelos o 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.

Con respecto al fallecimiento de un familiar de 3.^{er} grado de consanguinidad, el empleado podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo que sea necesario para asistir al funeral o entierro, siendo éste un permiso retribuido. No obstante, el tiempo correspondiente al trayecto no será retribuido. Justificantes: esquila y/o documento en que se acredite el parentesco.

4. Enfermedad grave del cónyuge o hijos, cuatro días laborables. Padres o hermanos (por consanguinidad) un día laborable adicional a los dos días naturales que marca la ley. Padres o hermanos (políticos) y abuelos o 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 el paciente precisa reposo domiciliario después de la intervención.

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.

Nota: Para los puntos, 3, 4 y 5 los permisos se verán incrementados en 1 día laborable más en los casos de desplazamientos fuera del territorio nacional español.

6. Traslado de domicilio habitual, por el tiempo de dos días laborables siempre y cuando este cambio de domicilio sea el primero que el trabajador realiza estando empleado por Adidas a partir de la fecha de la firma de este convenio. Para el resto de cambios de domicilio a partir de este primer cambio, el empleado dispondrá de 1 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: la 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.

ARAGÓN



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, la Empresa podrá 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. Todos los empleados podrán acudir al médico, sea éste de la Seguridad Social o privado, sin tener que recuperar el tiempo utilizado. Están expresamente excluidas de este permiso las citas con dentistas y fisioterapeutas de carácter privado.

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

Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad que el empleado realiza 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 en que se encontrasen 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.

11. 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.

Nota: En todo el artículo donde se indica cónyuge también se tiene en consideración a la pareja de hecho legalmente establecida.



Artículo 30. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Riesgo por embarazo.

En los supuestos en los que la trabajadora se encuentre en período 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 del periodo de suspensión o, en su caso, de la parte que reste del mismo, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente 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 6 semanas de descanso obligatorias, 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 inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, 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 al 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

ARAGÓN



en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un 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 de dicha suspensión 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 31. 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 una antigüedad en la empresa de al menos 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 dos 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 de 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 generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa 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.

ARAGÓN



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 32. 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.

Artículo 33. Reducciones de jornada para los mayores de 55 años.

Se contempla expresamente la posibilidad de que los empleados que se encuentren en dicha situación y quieran solicitar voluntariamente una reducción de jornada, puedan comunicarlo a RR.HH., a fin de estudiar cada caso individualmente y ver si sus condiciones, así como la legislación vigente en cada momento, permiten esta reducción.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida familiar y laboral

Principios generales

Las mejoras que el presente Convenio recoge en materia de jornada laboral, permisos, licencias y excedencia tienen como objetivo aunar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores con el derecho de la Empresa a desarrollar su actividad de acuerdo con sus necesidades y las de sus clientes.

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral en aplicación del objetivo estratégico de Adidas España, S.A.U. de ser «el mejor lugar para trabajar», están encaminadas a que su aplicación sea compatible con la mejora en la atención a nuestros clientes y la consecución de los objetivos estratégicos y económicos de la empresa.

En este capítulo se recogen las medidas específicas, que, además de la flexibilidad horaria, permisos, licencias y excedencias por cuidado de hijos o familiar recogidas en los respectivos artículos de este Convenio, mejoran la legislación laboral para propiciar un mayor grado de conciliación de la vida laboral y personal.

**Artículo 34. Flexibilidad horaria.**

Por enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad, 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 dicha enfermedad requiera hospitalización o reposo domiciliario. El empleado podrá solicitar continuar con la jornada reducida durante dos meses adicionales pero, en este caso, con la consiguiente reducción proporcional de salario y cotización.

Los trabajadores disponen de un crédito de hasta 16 horas/anuales retribuidas para el acompañamiento de familiares de 1.º grado de consanguinidad o cónyuge tanto al médico especialista como al pediatra, pertenezcan éstos a la Seguridad Social o bien se trate de médicos privados.

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» que, además, precise acompañamiento, se les amplía este crédito hasta 40 horas/anuales retribuidas.

En todos los casos se exigirá justificante con la firma del médico y su número de colegiado, en el que deberá indicarse hora de entrada, hora de salida,

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

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

Se contabilizarán 2,5 horas por cada trayecto Caspe/Zaragoza y 2 horas en el trayecto Zaragoza/Caspe y 1 hora el trayecto Caspe/Alcañiz y 45 minutos 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 artículo donde se hace referencia al cónyuge, también debe entenderse pareja de hecho legalmente establecida.

Artículo 35. Permiso por lactancia.

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.

ARAGÓN



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.

Artículo 36. Reducción de jornada por hijo menor de 12 meses.

Los trabajadores con hijos menores de 12 meses podrán modificar su horario de trabajo habitual de jornada partida, para realizarlo en modalidad de jornada continua (7 horas efectivas/día = 35 horas/semana) sin pérdida de retribución, hasta que el hijo cumpla los 12 meses.

Artículo 37. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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. Justificante: el que proceda en cada caso.

CAPÍTULO VII

Presupuesto social y prendas de trabajo

Artículo 38. 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.

Al personal eventual se les facilitará, a la firma del contrato, las siguientes prendas de trabajo: un chaleco en la campaña de invierno y tres camisetas en la campaña de verano. También se proporcionará las botas de seguridad a aquellas personas que las necesiten para el desempeño de su trabajo, además de unas zapatillas al año o cada dos temporadas.

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 39. 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 40. 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 85 euros por solicitud para este año 2011. Esta partida se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje que se incremente el Convenio en el artículo de «Incremento salarial». Se presentará: 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).

Para tener derecho a percibir esta cantidad el empleado debe haber trabajado, como mínimo, 6 meses en el año y estar de alta a fecha 31 de diciembre. Dicha ayuda se abonará en la nómina del mes de diciembre.

2. Obsequio de Navidad:

Para los años de vigencia del presente Convenio se fija un importe fijo de 115 € + IVA por trabajador.

Para pedir las cestas de Navidad por parte de la Empresa, se tendrán en cuenta al número de empleados que se encuentren dados de alta en la Empresa con fecha 15 de noviembre.



3. Ayuda al deporte:

La cuantía será de 450 euros anuales por trabajador para el año 2011. Esta partida se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje que se incrementa 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, así como para satisfacer las cantidades correspondientes a los abonos y entradas de equipos patrocinados por Adidas España, S.A.U.

Se presentará: 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 deberá aparecer el importe y el nombre completo del beneficiario, indicando asimismo 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 125,68 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:

Se hará mediante una paga de 334 euros brutos por persona, la cual será satisfecha en la nómina de diciembre. Esta partida se incrementará en años sucesivos en el mismo porcentaje en que se incrementa 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 que se jubile tendrá derecho a recibir un detalle por parte de la empresa.

ARAGÓN



Nota: 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

Artículo 41. Beneficios económicos.

Los empleados de Adidas España, S.A.U., 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.

- El empleado que lo solicite deberá tener, como mínimo, un año de antigüedad en Adidas España, S.A.U.

- 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 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 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.

ARAGÓN



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.

Artículo 42. 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% del importe del parking en dicho centro. Durante la vigencia del presente Convenio, el importe abonado por los empleados se mantendrá congelado a fecha 1 de enero de 2011, asumiendo la Empresa la subida que, por este concepto, pueda hacer la propiedad del parking.

Artículo 43. 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.

ARAGÓN



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.

Para los desplazamientos realizados de forma esporádica por viajeros no habituales, se suscribirán pólizas específicas con las mismas coberturas que las de las personas que viajan frecuentemente, siempre y cuando dicho desplazamiento haya sido comunicado a RRHH con la antelación oportuna que será, como mínimo, un día.

Artículo 44. Ticket comida.

La empresa facilitará a todo el personal del centro de Zaragoza que lo solicite, tickets-restaurant para los días de jornada partida (de lunes a jueves). Estos tickets se estructurarán de la siguiente manera para el año 2011:

1 ticket de 5,21 euros a cargo de la empresa.

1 ticket de 3,79 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 los años 2012, 2013 y 2014 disminuyéndose, en consecuencia, la parte «a cargo del trabajador». Dicho incremento será de la siguiente manera:

Importe a cargo de la empresa:

Para el año 2012: 5,50 euros.

Para el año 2013: 5,75 euros.

Para el año 2014: 6 euros.

ARAGÓN



Artículo 45. Ayuda bicicleta.

La empresa acuerda dar una ayuda de 50 euros 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 hacer un uso de la bicicleta, para acudir a las instalaciones de WTC, de al menos nueve meses al año.

Artículo 46. 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 antes del día 20 de cada mes en Zaragoza, salvo que caigan en festivo, en cuyo caso se trasladaría al día laboral siguiente. Las facturas pendientes, totales o parciales, serán descontadas en nómina.

Descuentos.

Los descuentos garantizados a los empleados son los siguientes:

30% descuento en tiendas Adidas, incluidas las Factory Outlets. En caso de compra de productos cuyo precio ya tenga marcado un determinado descuento, el descuento aplicable a los empleados será igualmente el 30% o, en su caso, el descuento previsto para ese artículo si éste fuese superior al 30%, no pudiendo acumularse en ningún caso ambos descuentos. Precio wholesale menos un 1% de descuento de pronto pago en España y menos un 5% 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.

ARAGÓN



El Departamento financiero, junto con el departamento de informática, adoptarán las medidas oportunas para controlar el límite de compras por empleado.

Artículo 47. 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.

CAPÍTULO VIII

Igualdad en el trabajo

Artículo 48. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades formada por 5 Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la Dirección de la Empresa.

Artículo 49. Protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Adidas para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de



ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

En este sentido, las trabajadores víctimas de violencia de género que tengan acreditada tal condición por parte de los Servicios Sociales de atención, o de salud, con independencia de la necesaria comunicación de las incidencias a la Empresa, podrán ausentarse o tener faltas de puntualidad derivadas de su situación física o psicológica en los términos establecidos por la Ley, y recogidos en el Plan de Igualdad.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 50. Prevención de riesgos laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales incluye la política, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Dicha integración supone que todo el personal tiene una responsabilidad en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 51. Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye en el ámbito de la empresa el Comité Intercentros de Seguridad, Salud Laboral.

Al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo se acuerda la constitución de dos Comités de Seguridad y Salud Laboral intercentros, cuya composición será paritaria con representantes de la empresa y de los trabajadores y asesorada por los técnicos oportunos. Estos comités adoptarán sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Seguridad y Salud laboral establecida, contempladas en el capítulo V, artículos 36 a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

ARAGÓN



Los Comités de Seguridad y Salud Laboral intercentros se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes pudiendo convocar a técnicos de prevención como asesores de los asuntos que se traten.

CAPÍTULO X

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.

Y para que así conste a todos los efectos se firma el presente Convenio por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en Zaragoza a 20 de diciembre de 2011.

Tablas salariales

Salario base 2011	Importe en euros		
<i>Personal administrativo</i>	2011		
	€/mes	€/día	€/año
Ingeniero y licenciado (1).	1.362,51	45,42	19.075,21
Peritos y ayudantes titulados (2) (3).	1.288,75	42,96	18.042,45
Jefe de sección (3).	1.288,75	42,96	18.042,45
Jefe de negociado (3).	1.140,48	38,02	15.966,69
Ayudante no titulado (4).	1.077,68	35,92	15.087,50
Oficial de primera (4) (5).	1.009,21	33,64	14.129,00
Oficial de segunda (5).	936,09	31,20	13.105,33
Auxiliar (7).	889,82	29,66	12.457,44

ARAGÓN



<i>Personal técnico no titulado</i>	2011		
	€/mes	€/día	€/año
Encargado general de fabricación (3).	1.288,75	42,96	18.042,45
Técnico de calzado (3) (4).	1.288,75	42,96	18.042,45
Ayudante no titulado (4).	1.077,68	35,92	15.087,50
Encargado de sección (4).	1.106,40	36,88	15.489,53
<i>Personal obrero</i>	2011		
	€/mes	€/día	€/año
Oficial de primera (8).	991,70	33,06	13.883,86
Oficial de segunda (8).	945,84	31,53	13.241,74
Oficial de tercera (9).	909,81	30,33	12.737,33
Especialista (9).	909,81	30,33	12.737,33
Peón (10).	901,87	30,06	12.626,15
<i>Personal tiendas</i>	2011		
	€/mes	€/día	€/año
Jefe tienda (3).	1.224,76	40,83	17.146,64
Jefe de sección (4).	1.051,46	35,05	14.720,44
Jefe de planta (4).	959,10	31,97	13.427,40
Jefe de almacén (4).	959,10	31,97	13.427,40
Visual (4).	900,00	30,00	12.600,00
Dependiente (4).	891,73	29,72	12.484,22
Promotor/a (4).	806,40	26,88	11.289,60
Trainer (4).	891,73	29,72	12.484,22

**Acta de la reunión celebrada entre la Dirección de Adidas España,
S.A.U. y la representación de los trabajadores el día 4 de marzo de
2015**

Reunidos, a las 10:30 h.

Representantes de los trabajadores:

ARAGÓN



– Centro de Zaragoza: Miguel Montorio, Marga Aznar, Pilar Sánchez, Gloria Mora, José Luis Simón y Rosario Romero.

– Centro de Caspe: Marcos Sánchez, José Luis Mayoral, Agustín Cubeles, Daniel Fernández, Javier Monclús, María Diego, M^a Carmen Martínez y Ricardo Bru.

– Centro de Barcelona: Carlos Pastrana y Bel Ortega.

Representantes de la empresa: Camino Cubría, Elena Sánchez y Eloy Lafuerza.

Acuerdan lo siguiente:

1. Que con fecha 23 de octubre los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa acordaron mantener el Convenio Colectivo vigente en su totalidad con las condiciones del año 2014 y negociar sólo el artículo referente al incremento salarial y el tiempo de duración del mismo.

2. Tras varias reuniones entre ambas partes y ratificado por asamblea en Zaragoza el pasado 25 de febrero y con el total acuerdo también de los comités de Caspe y de Barcelona, se acuerda una subida salarial para el personal sujeto a convenio en materia salarial para el año 2015 del 1,5% (que afecta a todos los conceptos salariales), y no a las partidas de beneficios sociales (tales como entre otros la ayuda deporte, ayuda estudios, cheques gourmet...), que quedan para este año 2015 con los importes de 2014 y que son los indicados en la tabla adjunta, prorrogando el resto del texto del Convenio Colectivo vigente en su totalidad.

Una vez alcanzado este acuerdo, se levanta la sesión.

Beneficio social	Importe
Ayuda al deporte.	483,82
Ayuda estudios.	91,38
Cheques Gourmet.	6 € de cada 9 €
Obsequio Navidad.	110 + IVA

**ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE ADIDAS
ESPAÑA, S.A.U., Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EL
DÍA 16 DE MARZO DE 2016**

Reunidos, a las 11:00:

Representantes de los trabajadores:

ARAGÓN



Centro de Zaragoza: Gloria Mora, Ana Belén Montorio y Pilar Sánchez.

Representantes de la empresa: Camino Cubría, Elena Sánchez y Pilar Palomo.

Se acuerda:

Primero:

Que con fecha 3 de noviembre de 2015 los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa acordaron mantener el Convenio colectivo vigente en su totalidad con las condiciones del año 2015 y negociar únicamente el incremento salarial.

Segundo:

Tras diversas reuniones entre ambas partes y ratificado por asamblea en Zaragoza el pasado lunes 14 de marzo y con el total acuerdo de los comités de Caspe y de Barcelona, se acuerda una subida salarial para el personal sujeto a convenio en materia salarial para el año 2016 de un 1,75 %. Este incremento también incluye las siguientes partidas de beneficios sociales: ayuda al deporte, ayuda a estudio, cheques restaurantes y bonificación convenio en el mes de diciembre.

Las partidas de beneficios sociales pactados para 2016 quedarían del siguiente modo:

Ayuda al deporte: 492 euros.

Ayuda a estudio: 93 euros.

Cheques restaurante (parte asumida por la empresa): 6,10 euros (este concepto será efectivo en el mes de la firma).

Bonificación convenio en el mes de diciembre: 365,39 euros.

Una vez alcanzado este acuerdo, se levanta la sesión.