

trucción y en el código de actividades, con los números 26630, 26660 se incluye como actividades obligadas a cotizar, la fabricación de hormigón fresco, la de mortero y otros productos de hormigón, yeso y cemento. Se han cumplido las previsiones legales.

#### Fundamento de derecho

Primero.—Habiéndose excepcionado la incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, es pertinente, en primer lugar, entrar a conocer sobre la procedencia o no de la referida excepción. Se alega que esta Sala carece de competencia para declarar la validez o nulidad del Convenio suscrito entre la Fundación Laboral y la Tesorería General de la Seguridad Social celebrado conforme a los artículos 4.2 y 97 del Real Decreto 1517/1991, del Reglamento de Recaudación, que permite a la entidad gestora, antes citada, la recaudación de las aportaciones de terceros ajenos a la Seguridad Social, cuyo Convenio tiene naturaleza de contrato administrativo de arrendamiento de servicios y la competencia para conocer de estas medidas viene atribuida a la jurisdicción contencioso-administrativa, conforme a lo que disponen los artículos 1 y 3 a) de la Ley de Procedimiento Laboral, pero frente a esta alegación siguiendo la doctrina sentada por la sentencia de 28 de marzo de 1990 dictada por la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo, lo decisivo para determinar la competencia no reside en el órgano ni en el carácter del acto, sino en el área que éste incide, y como quiera que lo que se debate en el presente proceso social, es la inclusión o no en el ámbito del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción de la actividad propia de fabricación de hormigón y mortero, cuestión de indudable carácter laboral, es pertinente, de conformidad con lo que dispone el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, declarar la competencia de esta Sala para conocer.

Segundo.—Entrando a conocer del fondo de la cuestión planteada en la demanda, hay que destacar que las actividades de fabricación de hormigón preparado y morteros no está incluida entre las actividades de la construcción enumeradas por el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Construcción, por lo que habría que considerar, que está industria queda excluida del Convenio, y a mayor abundamiento si se estimase que se debe incluir en el artículo 13.1 d) y anexo II del Convenio, por ser una actividad derivada del cemento, al haber sido anulado este precepto por la sentencia de esta Sala de 18 de septiembre de 1992, en todo caso, la demandante ANEFHOP ha de ser excluida del ámbito del Convenio General de la Construcción y, en consecuencia, de la Fundación Laboral creada por dicho Convenio, y tampoco puede verse afectada por el Acta de la reunión paritaria a que se refiere el hecho séptimo de esta Resolución, ni por el código de actividades, porque no están obligados los fabricantes de hormigón y mortero a cotizar ni al organismo paritario creado por la disposición adicional del Convenio ni a la Fundación Laboral constituida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 202.1 del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, el recurso procedente contra esta sentencia es el de casación, lo que se advierte a las partes.

Vistos, los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

#### FALLAMOS

Estimamos en parte la demanda formulada por la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado contra Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Confederación Nacional de Construcción, FEMCA UGT, FECOMA CC.OO., SGCN CIG, Fundación Laboral de la Construcción, Tesorería General de la Seguridad Social y Ministerio Fiscal, declaramos que la actividad de fabricación de hormigón preparado no se halla incluida en el ámbito del Convenio General de la Construcción y por ello debe ser excluida de la norma para cumplimentar el Boletín de Cotización a la Fundación Laboral de la Construcción y de los epígrafes del código de actividades números 26630, 26640 y 26660.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el recurrente, si no goza del beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 50.000 pesetas previsto en el artículo 226 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente número 011.2410 del Banco Bilbao Vizcaya, oficina de la calle Génova, 17, de Madrid, a disposición de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Llévese testimonio de esta Sentencia al rollo de Sala e incorpórese la misma el libro de Sentencia.

Así, por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación, leída y publicada fue la anterior sentencia, con la misma fecha, por el ilustrísimo señor Magistrado Ponente, que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal, doy fe.

**18744** RESOLUCION de 21 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007582), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 21 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ADIDAS ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo y delegaciones que la empresa «Adidas España, Sociedad Anónima», tenga enclavados en el territorio nacional.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994, y tendrá una vigencia de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1995.

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

**Artículo 8. Horas extraordinarias.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera del horario habitual, las cuales se abonarán calculándose: Salario bruto anual/1.800, incrementando el resultado en un 75 por 100, salvo pacto en contrario entre las partes interesadas que contemple igual compensación en tiempo libre.

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 para realizar dicha negociación.

**Artículo 9. Altas de personal.**

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

**Artículo 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 la autoridad laboral competente y, en su caso, a la jurisdicción laboral, a fin de que 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. Salarios.**

Tendrán la consideración de salario «Adidas España, Sociedad Anónima», el bruto anual pactado con la empresa (fijo + variable, o fijo) para cada persona, a cuenta de la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, formulando la empresa el variable de acuerdo con los baremos que estime convenientes, estándose, en todo caso, a lo establecido en el vigente Real Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario, o normas concordantes.

**Artículo 12. Incremento salarial.**

Las retribuciones a percibir por el personal que resulta afectado por el presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 1994 serán las que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, incluidos domingos, vacaciones y festivos. Para 1995, dicha tabla salarial se verá incrementada en el porcentaje que se señala en el párrafo siguiente.

El incremento salarial, aplicado a salarios brutos totales (salario base, incentivos, plus de transporte, prima), será para todo 1994 del 4 por 100.

Para 1995 se aplicará el porcentaje que resulte de sumar la inflación prevista por el Gobierno para 1995, más punto y medio sobre los salarios brutos totales del año 1994.

Los incrementos antes considerados no serán de aplicación, exclusivamente en la partida de prima de almacén, a las personas provenientes de fábrica que tengan una prima superior a la que tuviese reconocida el personal de almacén, compensándose y absorbiéndose los incrementos del presente Convenio y los de Convenios futuros hasta el momento que se igualen. Asimismo el incremento salarial pactado para 1994, en el personal perteneciente a las redes de ventas, será aplicado en la partida de variable.

**Artículo 13. Antigüedad.**

Consistirá en trienios al 3 por 100 del salario base del presente Convenio.

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

**Artículo 14. Participación en beneficios.**

La participación en beneficios será del 9 por 100, 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 15. Plus de transporte.**

Se fija, con carácter anual, en 141.092 pesetas brutas para 1994, si bien su distribución se hará en catorce mensualidades, coincidiendo con los devengos mensuales y los de las gratificaciones extraordinarias. Para 1995 se incrementará en el mismo porcentaje contemplado en el artículo 12 para el incremento salarial para dicho ejercicio. 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 16. 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. Las personas que vayan a disfrutar de vacaciones antes de la fecha prevista para el pago de la gratificación de junio podrán solicitar un anticipo a cuenta de dicha gratificación.

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

**Artículo 17. Complemento incapacidad laboral transitoria.**

Las situaciones de incapacidad laboral transitoria, derivadas de enfermedad, accidente u operación quirúrgica serán completadas hasta cubrir el salario bruto, salvo ausencias demasiado repetidas, en cuyo caso se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

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

En un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, de acuerdo con los datos que ya se poseen de años anteriores, se acordarán, entre los representantes de los trabajadores y la empresa los ratios de absentismo para 1994 y años sucesivos, por encima de los cuales el complemento se reducirá a treinta días.

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