



ACUERDO GLOBAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
23 DE ENERO DE 2014

Por la Compañía: APPLE RETAIL SPAIN, S.L. representada en este acto por Yvonne Sweeting Uriarte (HR Leader), Jean Phillippe Sauvageot (ML Este) y Luisa Gómez (ER Leader interino)

Por los Trabajadores: COMITÉ INTERCENTROS, conformado por nueve miembros: Luís Díaz (Presidente), Ander Tubilla (Secretario), M. José Gimeno, Víctor Jiménez Gutiérrez (en sustitución de Borja Navarro), Paco García Heras, Ester Ramírez, Héctor Palomero, Abel García y Juan Ángel Huelves. Asistidos por Ángeles Rodríguez (Asesor CCOO) y Antonio Pérez (Asesor FETICO) y Ángel Ruiz (Asesor FETICO)

Reconociéndose ambos capacidad legal suficiente para alcanzar el presente Acuerdo

EXPONEN

- I. Que en el 2013 tuvieron lugar elecciones para elegir a los representantes legales de los trabajadores en todas las tiendas de la Compañía. Coincidiendo con el período de elección sindical, se publicó el nuevo Convenio Colectivo de Grandes Almacenes en abril de 2013, por lo que la Compañía, mediante comunicado remitido con fecha 28 de abril de 2013 a toda la plantilla, decidió de forma voluntaria continuar aplicando de forma temporal las condiciones que pudieran resultar más favorables a los trabajadores del anterior convenio, y esperar a tener un interlocutor social con el que sentarse y abrir el diálogo sobre condiciones de trabajo de aplicación general en todas las tiendas.
- II. Que, como consecuencia de lo anterior y hasta la fecha, las condiciones laborales de la empresa se han venido rigiendo en parte y de forma temporal por algunas condiciones del convenio colectivo de grandes almacenes previo al publicado en abril de 2013, en parte por condiciones imperativas del convenio colectivo actual de grandes almacenes y, en parte, por condiciones específicas que no derivan de ningún convenio, todo ello sin guardar consistencia entre las tiendas.
- III. Que en noviembre de 2013, los representantes de los trabajadores válidamente elegidos por la plantilla en cada centro de trabajo constituyeron el Comité Intercentros, manteniendo la primera reunión con la empresa con fecha 11 de diciembre de 2013. En dicha reunión, el Comité Intercentros planteó a la empresa sus diferentes inquietudes en materia de jornada, horarios, y también de otras cuestiones



en materia de beneficios sociales. Debido a la entidad de las cuestiones planteadas de las que era preciso sentarse a dialogar entre la empresa y el Comité Intercentros, la Compañía anunció formalmente la apertura de un Período de Consultas al amparo del Art. 41 Estatuto de los Trabajadores para el día 3 de enero de 2014.

- IV. Que finalmente la reunión prevista del día 3 de enero se pospuso al 10 de enero de 2014, fecha en la cual las partes se reunieron y se procedió a la apertura formal del Período de Consultas que ha consistido de un total de cuatro (4) reuniones (10, 16, 17 y 23 de enero de 2014) que han terminando en un Acuerdo global de condiciones laborales de trabajo, algunas de ellas acordadas en virtud del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y otras acordadas fruto de la negociación mantenida entre las partes.
- V. El resultado de la negociación mantenida lleva a las partes al convencimiento de alcanzar un Acuerdo competitivo y realmente diferenciador en el sector, que recoge tanto las necesidades de la empresa a nivel productivo y organizativo, como las necesidades de los trabajadores a nivel de conciliación familiar y profesional y el mantenimiento de su poder adquisitivo, así como las necesidades, peculiaridades e idiosincrasia de Apple Retail Spain.
- VI. Que la Compañía ha aportado a lo largo del Período de Consultas justificación suficiente mediante documentación e información apropiada sobre la concurrencia de las causas organizativas y productivas alegadas cuya existencia es reconocida por ambas partes como justificadoras del presente Acuerdo.
- VII. Que el Período de Consultas ha estado presidido por la buena fe negocial de ambas partes, habiendo tenido ambas la oportunidad de poder plantear propuestas y contrapuestas y valorar la oportunidad de llegar a un acuerdo común que satisfaga los intereses de ambas partes.
- VIII. Que el Acuerdo ha sido firmado por unanimidad de todos los miembros de la Comisión Negociadora del Período de Consultas, es decir, por la integridad de representantes del Comité Intercentros y por la integridad de los miembros que han representado a la empresa.
- IX. Que el Acuerdo alcanzado ha sido acordado a la vista del actual marco legal marcado por el Estatuto de los Trabajadores y actual Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, así como por la actual situación de consumo y tráfico en las tiendas, por lo que si alguno de los factores base para el presente Acuerdo fuera modificado y dicha modificación tuviera incidencia en alguna de las cláusulas acordadas, la Comisión de Seguimiento del mismo se compromete a valorar los posibles cambios que fueran precisos para continuar teniendo un acuerdo competitivo dentro de la legalidad vigente y en línea con las necesidades productivas del mercado.



Que en virtud de todo lo anterior, las partes acuerdan por unanimidad el siguiente ACUERDO GLOBAL DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA APPLE RETAIL SPAIN, S.L. que comprenderá tres partes (Parte I: acuerdo general de condiciones aplicables a la distribución de jornada, horarios, régimen de libranzas, y cuestiones relacionadas; Parte II: un acuerdo sobre beneficios sociales; y Parte III: Miscelaneus y pactos comunes), todo ello de conformidad con las siguientes:

CLÁUSULAS

PARTE I

PRIMERA.- JORNADA ANUAL

- 1.1. Las partes acuerdan la sujeción de la Compañía a la jornada anual máxima prevista en el Art. 26 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, es decir, 1.798 horas, si bien la empresa exigirá con carácter general la prestación efectiva de 1.770 horas, quedando el remanente entre las 1.770 horas y la jornada máxima convencional como una "bolsa de horas" ordinarias, que sólo podrá ser utilizada si fuera preciso para cubrir prestaciones de trabajo imprevistos y extraordinarios, como pudiera ser, por ejemplo, un lanzamiento en un período valle, que provocara una necesidad imprevista de cubrir la tienda con mayores recursos. Dependiendo de los calendarios de cada trabajador y de las necesidades organizativas de cada tienda, la Compañía podrá requerir a los trabajadores, a su elección, para la prestación de dicha bolsa de horas ordinaria (de 28 horas para un FT o parte proporcional para los PT). Los trabajadores que hayan sido requeridos en un año determinado para la prestación de la bolsa de horas, tendrán preferencia al año siguiente para no hacerlas, y así de forma consecutiva, de forma que no siempre sean los mismos trabajadores los que tengan que realizar la "bolsa de horas" aquí regulada.

Al tratarse de una bolsa de horas de uso excepcional y extraordinario, dentro de la jornada máxima anual ordinaria, la realización de la misma no conllevará complemento o remuneración económica alguna.

- 1.2. Con el fin de repartir equitativamente la carga de trabajo entre toda la plantilla, la Jornada se prestará de Lunes a Domingo por parte de todos los trabajadores, no habiendo excepciones a dicha regla general, salvo lo establecido para trabajadores que fueran contratados sola y exclusivamente para su prestación en fines de semana y festivos. Los trabajadores que tengan reducida su jornada por guarda legal igualmente quedan incluidos en la obligación de prestación general de Lunes a Domingo.

Los trabajadores que presten servicios en centros de apertura no generalizada en domingos y festivos, pasarán igualmente a la prestación de Lunes a Domingo



sin excepción, en el supuesto de que hubiera cambios administrativos en su zona de localización geográfica que permitiera la apertura generalizada de dichos días.

SEGUNDA.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA ("ANUALIZACIÓN")

- 2.1. Con motivo de la existencia de causas productivas y organizativas, las partes acuerdan el paso de una distribución lineal de la jornada anual a una distribución irregular de la misma (en adelante "Distribución Irregular de la Jornada" o "Anualización").
- 2.2. Tras el estudio del tráfico recibido en las tiendas, así como de los recursos disponibles, se han detectado ineficiencias que pueden superarse mediante una Anualización, que venga a destinar los recursos suficientes en los tres tipos de períodos de actividad: Períodos Pico; Períodos de "prestación ordinaria"; y Períodos Valle.

Con carácter general, los tres períodos mencionados se distribuyen conforme a lo dispuesto a continuación. La distribución detallada no aplica a tiendas de carácter estacional, como a fecha actual es Marbella, quedando pendiente la Comisión de Seguimiento a fijar los periodos de actividad en dicha tiendas estacionales.

- a) Períodos Pico: desde la tercera semana de octubre hasta la segunda semana de enero + todos los fines de semana del año (sábados y domingos).
 - b) Períodos de Prestación Ordinaria: desde la primera semana de julio hasta la segunda semana de octubre.
 - c) Períodos Valle: desde la tercera semana de enero hasta la última semana junio.
- 2.3. El año natural se distribuirá en cuatro trimestres. A principio de cada año la empresa hará una valoración de las necesidades productivas y organizativas y distribuirá la jornada individual de los trabajadores de forma apropiada para dar respuesta a dichas necesidades en base a los cuatro trimestres del año y los períodos arriba mencionados.

Al finalizar cada trimestre la empresa hará una valoración de las horas finalmente realizadas en dicho trimestre, realizando un cómputo exacto de las mismas para poder proceder en los trimestres siguientes a las posibles regularizaciones que por defecto o por exceso se hubieran podido producir respecto a lo programado. Al finalizar cada año, según Art. 28 del Convenio Colectivo de aplicación, la empresa procederá a la liquidación final de las horas del año, para controlar las horas efectivamente realizadas y, en caso de



haberse producido excesos, poder compensar mediante descansos los posibles excesos.

2.4. Debido a la Anualización, las horas asignadas a un trimestre variarán de trimestre a trimestre. A nivel individual, la prestación diaria y semanal de los trabajadores estará sujeta a unos mínimos y máximos:

a) **Máximo y Mínimo de prestación DIARIA.** Salvo que exista acuerdo entre empresa y trabajador, la empresa deberá respetar la siguiente horquilla de máximos y mínimos a la hora de realizar la Anualización:

- Trabajadores a Jornada Completa: su jornada diaria ordinaria podrá variar dentro de un mínimo de 6 h y un máximo de 9 horas;
- Trabajadores a Jornada Parcial: su jornada diaria ordinaria podrá variar dentro de un mínimo de 4 horas y un máximo de 8 horas.

b) **Máximo y Mínimo de prestación SEMANAL.** Salvo que exista acuerdo entre empresa y trabajador, la empresa deberá respetar para los trabajadores a Jornada Completa un máximo de 2 jornadas de prestación diaria máxima a la semana, pudiendo ser consecutivas o no (es decir, de 9 h/día).

2.5. Con el fin de promover la conciliación de la vida familiar, personal y profesional de la plantilla, los trabajadores conocerán (i) a principio de cada año su período anual de vacaciones y libranzas y (ii) con antelación suficiente al inicio de cada trimestre su prestación individual de trabajo, todo ello de conformidad con la Cláusula Quinta siguiente.

TERCERA.- RÉGIMEN DE LIBRANZAS

3.1. Como parte del acuerdo de Anualización acordada y con la finalidad de atender a las necesidades de conciliación de vida familiar, personal y profesional de los trabajadores, las partes han acordado un sistema de libranzas de calidad, que permita a los empleados un equilibrio de sus intereses y necesidades.

Los trabajadores disfrutarán del siguiente régimen de libranzas:

a) Tiendas de Apertura Generalizada:

- Trabajador a Jornada Completa: 4 descansos largos de 4 días (S-D-L-M) + 8 descansos largos de 3 días (S-D-L) + 2 descansos extra de 3 días que se disfrutarán siempre fuera del fin de semana.
- Trabajador a Jornada Parcial: 7 descansos largos de 4 días (S-D-L-M).



b) Tiendas de Apertura No Generalizada:

- Trabajador a Jornada Completa: 8 descansos largos de 3 días (S-D-L) + 4 descansos largos de 3 días (D-L-M).
 - Trabajador a Jornada Parcial: 7 descansos largos de 4 días (S-D-L-M).
- 3.2. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador, todos los descansos mencionados se disfrutarán en los días expresados.
- 3.3. Todos los descansos mencionados se disfrutarán de forma independiente y nunca unidos al período vacacional.
- 3.4. La empresa respetará el descanso diario y semanal de conformidad con la Ley vigente.

CUARTA.- SISTEMA DE TURNOS

Todos los trabajadores de la empresa, sin excepción, estarán sujetos a la prestación de trabajo en base al sistema rotativo de turnos. En concreto, hay 3 turnos:

- Turno de Mañana. Entrada a partir de las 7.00 y las 11.00 horas de la mañana.
- Turno de mediodía. Entrada a partir de las 12.00 y las 18.00 horas.
- Turno de Tarde. Entrada a partir de las 13.00 y las 20.00 horas de la tarde.

Los turnos podrán cambiar de trimestre a trimestre, aunque dentro de un trimestre concreto, la empresa no podrá modificar de forma unilateral los turnos a los que haya asignado a un trabajador/a, salvo acuerdo expreso con dicho trabajador/a.

QUINTA.- HORARIOS Y PLANIFICACIÓN

De conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, la empresa dará a conocer a los trabajadores, con visibilidad anual su plan de vacaciones y libranzas.

Con antelación suficiente (entre 7 y 15 días) al inicio de cada trimestre, la Compañía facilitará a cada trabajador su horario trimestral que podrá sufrir una variación no sustancial de 1 hora por arriba o por abajo. La concreción exacta del horario se comunicará con un mes de antelación.

Las partes reconocen que el sistema de planificación anual y trimestral pactado se encuadra dentro de las exigencias del actual Convenio Colectivo de Grandes Almacenes de aplicación en la Compañía.



SEXTA.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

6.1. De conformidad con la Disposición Transitoria Séptima del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, las partes acuerdan la consolidación como "complemento personal" la cantidad que en concepto de domingos y festivos hubieran percibido los trabajadores en el año 2013 según los siguientes términos:

- Trabajadores que hayan recibido en el año 2013 una cantidad por concepto de pago de domingos y festivos inferior a 350 Euros brutos: 0 euros de complemento personal;
- Trabajadores que hayan recibido en el año 2013 una cantidad por concepto de pago de domingos y festivos superior a 350 Euros brutos: consolidarán la diferencia entre los 350 Euros y la cantidad efectivamente percibida, con el límite de 500 Euros brutos, por lo que si la diferencia fuera superior a 500 Euros brutos, consolidarán un complemento tope de 500 Euros brutos, no consolidando el exceso.

Las partes reconocen que la consolidación acordada se hace en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima mencionada, y si bien la misma utiliza como año de referencia el 2012, las partes acuerdan que para responder a la verdadera finalidad y espíritu del Convenio utilizarán el año 2013 como año de referencia, ya que efectivamente la finalidad del convenio es no mermar la capacidad adquisitiva de los trabajadores de un año a otro, por lo que dado que el Convenio fue publicado en el 2013 lo razonable era referenciar en ese momento la consolidación al año 2012, no obstante, dado que el presente Acuerdo se firma en el 2014, lo razonable y apropiado es referenciar la consolidación al año inmediatamente anterior, es decir, al 2013. El presente acuerdo de consolidación tiene por objeto mantener y no mermar la capacidad adquisitiva de la plantilla actual a la fecha de firma del presente Acuerdo, por lo que obviamente no resultará de aplicación a contrataciones posteriores a la firma del mismo, quienes no recibirán compensación económica alguna por su prestación obligatoria de domingos y festivos.

6.2. Con motivo de la propia idiosincrasia del mercado y tráfico de la Compañía, así como de la estructura laboral de la misma, el trabajo en domingos y festivos es una parte sustancial y clave en la prestación de trabajo ya que el tráfico en las tiendas aumenta esos días. Por ello, las partes acuerdan establecer un sistema propio y de prestación voluntaria por parte del trabajador para compensar los domingos y festivos por encima del límite de prestación obligatoria previsto en la Disposición Transitoria Quinta del actual Convenio Colectivo (es decir, por encima del 55% de domingos y festivos siempre que el número resultante sea superior a 9, por lo que si fueran 9 o menos, la prestación resultará obligatoria).



El sistema propio acordado de compensación de domingos y festivos de prestación voluntaria conllevará una retribución de 42 Euros brutos por cada domingo y/o festivo trabajado por encima del límite de prestación obligatoria.

Este acuerdo de compensación individual y voluntaria excluye a aquellos trabajadores que hayan sido contratados para trabajo en fines de semana y/o festivos de forma específica, quienes obviamente no tendrán derecho a compensación alguna por su trabajo en domingos y festivos, independiente del número de ellos realizados.

Con la finalidad de conciliar el régimen de libranzas acordado en la Cláusula 3 anterior con la posibilidad de prestación voluntaria de domingos y festivos, las partes reconocen que aquellos trabajadores que decidan prestar servicios en domingos y festivos en una cantidad que resulte incompatible con garantizar las libranzas pactadas en domingos, tendrán derecho a poder mover las libranzas a otros días de la semana distintos, sin que ello suponga una merma del total de días de libranzas de calidad acumuladas acordadas.

Las partes reconocen que el presente sistema voluntario de compensación de domingos y festivos es compatible con el Convenio Colectivo de aplicación.

SÉPTIMA.- VACACIONES

Las partes acuerdan que cada tienda pactará con los Comités, según sus necesidades organizativas y operativas, a principios de cada año los 31 días de vacaciones previstos en el Artículo 34 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

De conformidad con lo exigido por dicho Convenio, con carácter general la empresa reconocerá el disfrute de 21 días consecutivos en el período estival (de junio a septiembre) y los 10 días restantes en el resto del año. No obstante, las partes reconocen expresamente que con la finalidad de adaptar la planificación vacacional a las necesidades productivas y organizativas de cada tienda, la Compañía pueda requerir al trabajador/a segregar 7 días de vacaciones de los 21 días consecutivos del periodo estival, para disfrutar dichos 7 días en otro momento del año. En el caso de que se produzca la segregación mencionada, la Compañía garantizará al trabajador/a el pago de la bolsa vacacional prevista en el Convenio Colectivo proporcional a dichos 7 días, independientemente del período del año donde se sitúen los 7 días segregados.

Aplicando este sistema a la costumbre de la compañía de conceder las vacaciones por semanas, el sistema sería de 2:2:1, es decir, segregar 1 semana de 2 semanas. Las partes acuerdan y reconocen expresamente que las vacaciones por semanas si bien ha sido costumbre hasta la fecha no es voluntad de la Compañía conceder este derecho como condición más beneficiosa ni derecho adquirido, sino que el derecho son 31 días naturales de vacaciones tal y como dispone el art. 34 del Convenio de aplicación.



OCTAVA.- IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO EN LAS TIENDAS

Los acuerdos alcanzados en la presente Parte I del Acuerdo recogen principios generales de observancia obligatoria en todas las tiendas y tienen como finalidad poder garantizar la cobertura de las tiendas, dar respuesta al tráfico según los diferentes momentos de la actividad, garantizar y mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional de la plantilla, así como dar consistencia de aplicación general y común entre todas las tiendas.

No obstante lo anterior, los principios aquí recogidos requieren de una ejecución y traslado a nivel local en cada tienda, por lo que la Compañía dará traslado del mismo a cada tienda para su debida implementación. De esta forma, cada tienda procederá a la planificación anual de las vacaciones y libranzas a nivel tienda, así como a preparar las planificaciones trimestrales a nivel individual de cada trabajador, todo ello para dar respuesta a las necesidades de ajuste específico de turnos, franjas horarias y recursos de cada tienda

PARTE II

NOVENA.- SEGURO MÉDICO

Sensible a las peticiones de los trabajadores, la Compañía concederá a toda la plantilla la aportación del 80% del coste de un seguro médico que cubrirá al empleado/a y a sus cónyuge/parejas de hecho e hijos a cargo. El Empleado deberá contribuir con el 20% del coste restante.

El seguro médico será de adscripción voluntaria, por lo que su un trabajador/a no lo deseara así se lo hará saber a la Compañía.

La fiscalidad y cotización sobre el seguro médico se regirá por las exigencias normativas vigentes en cada momento.

DÉCIMA.- TICKET RESTAURANTE

Con el objetivo de conceder una ayuda social a los trabajadores y poder compensar los gastos incurridos por tener que comer fuera de casa debido a la prestación laboral, la Compañía concederá a abonar a todos los trabajadores un ticket restaurante por valor de 8,5 Euros por día laborable de prestación igual o superior a 5 horas de trabajo.

La fiscalidad y cotización sobre los ticket restaurante se regirá por las exigencias normativas vigentes en cada momento.



PARTE III

DECIMOPRIMERA.- ÁMBITO SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DEL ACUERDO

El presente Acuerdo aplicará a todos los trabajadores que presten servicios en cualquier tienda de Apple Retail Spain, S.L. en el territorio español, con las excepciones y particularidades previstos en el mismo.

El presente Acuerdo incluye dos tipos de acuerdos: un acuerdo general de condiciones aplicables a la distribución de jornada, horarios, régimen de libranzas, y cuestiones relacionadas y un acuerdo sobre beneficios sociales.

El presente Acuerdo se pacta con carácter indefinido, si bien según lo dispuesto en el Exponen del mismo, podrá ser modificado o adaptado por acuerdo de las partes, o bien por adaptación imperativa a un cambio normativo o convencional que pudiera afectar a su clausulado. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo velará porque el Acuerdo mantenga su vigencia y adaptación a los posibles cambios de los factores, causas y marco legal que ha sido la base del mismo.

DECIMOSEGUNDA.- FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO Y DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- 12.1. Debido a la necesidad de ajustar y adaptar los sistemas internos de la Compañía para poder implementar los cambios y las condiciones acordadas, el presente Acuerdo comenzará desplegar efectos en cuanto sea posible y como norma general el 1 de junio de 2014 como fecha de máxima ("fecha máxima de implementación"). En el caso extraordinario que no fuera posible llegar a esa fecha máxima, la Compañía así lo notificará y razonará a la Comisión de Seguimiento, todo ello para fijar una fecha factible de implementación.
- 12.2. Respecto a las vacaciones del 2014, las partes son conscientes de que ya hay varias tiendas que tienen la planificación anual de vacaciones organizada, por lo que la empresa respetará la planificación ya acordada, por lo que los principios pactados en este Acuerdo serán operativos a partir del año 2015. No obstante, respecto al 2014, en el supuesto de que fuera preciso realizar algún ajuste o modificación de las vacaciones ya planificadas, sea bien a instancias de la empresa, por necesidades organizativas y operativas de la tienda, sea bien a instancias del trabajador/a, por necesidades personales, dichos cambios se regirán por los principios generales pactados en la Cláusula Séptima del presente Acuerdo, en el caso de que resultaran aplicables.



-
- 12.3. Respecto al pago del complemento consolidado de domingos y festivos para la prestación obligatoria se continuará con el régimen actual de compensación hasta que se implementen los sistemas que permitan el pago del complemento consolidado.
- 12.4. Respecto al régimen de libranzas acordado, la Compañía procederá con la preparación de los sistemas para realizar su implementación cuanto antes, y a más tardar a la "fecha máxima de implementación". En consecuencia, hasta que se produzca la preparación de los sistemas internos que permitan su implementación, la concesión de libranzas por el tiempo proporcional que reste al año desde la fecha de su implementación.
- 12.5. Respecto a la Anualización, ésta comenzará a ser efectiva desde el mismo momento en que los sistemas estén preparados para su implementación y a más tardar a la "fecha máxima de implementación". A la fecha de implementación se tomará como referencia para anualizar lo que reste de jornada anual del año 2014.
- 12.6. Respecto a los beneficios sociales pactados, la Compañía se compromete a poder preparar los sistemas para poder ponerlos en marcha cuanto antes y a más tardar a la " fecha máxima de implementación ".

DECIMOTERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento que será la encargada de velar por el efectivo cumplimiento y ejecución del presente Acuerdo, así como de velar por el mantenimiento del Acuerdo como un pacto competitivo, diferenciador y propio de la esencia y filosofía de Apple Retail Spain. Por ello: (i) en el caso de que hubiera alguna modificación normativa, legal o convencional que obligara al cambio de algunas de sus cláusulas, la Comisión se encargará de velar porque dicha adaptación se produzca con todas las garantías; (ii) en el caso de que alguno de los factores y causas que han servido de base y fundamentación para el presente Acuerdo sufriera una modificación sustancial, la Comisión será la encargada de velar y promover la adaptación del Acuerdo, con el fin de mantenerlo competitivo y justificado.

La Comisión de Seguimiento será un órgano paritario, formado por 3 miembros de cada una de las partes: 3 del Comité Intercentros (Presidente, Secretario, como representantes de FETICO + un miembro de CCOO del Comité) y 3 representantes de la empresa, no teniendo siempre que ser siempre los mismos miembros, pero sí procurando una consistencia y uniformidad para poder hacer un seguimiento real y efectivo del Acuerdo.

DECIMOCUARTA.- ÚNICO ACUERDO



El presente Acuerdo constituye el único, definitivo y válido acuerdo entre las partes respecto a todas las cuestiones contenidas en el mismo, sustituyendo a cualquier conversación, condición, pacto o acuerdo que haya podido haber anterior al mismo, sea oral o escrito, por lo que la modificación de cualquier de sus puntos (salvo que resultara imperativo por norma legal o convencional) precisará del acuerdo por escrito de cada una de las partes.

Respecto al resto de condiciones laborales no contempladas en el presente Acuerdo, las partes se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes vigente en cada momento, así como por cualquier otra norma que resultara de imperativa aplicación.

DECIMOQUINTA.- NULIDAD PARCIAL

En el caso de que alguna de las cláusulas del presente Acuerdo fuera declarada nula el resto de condiciones del Acuerdo quedarán inalteradas, no pactándose una vinculación a la totalidad.

HABIENDO LEÍDO AMBAS PARTES LA INTEGRIDAD DEL ACUERDO, ENTENDIENDO SU CONTENIDO Y NO TENIENDO RESERVA ALGUNA AL RESPETO

Se procede a la firma del mismo por duplicado original, en Madrid, a 23 de enero de 2014.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Yvonne Sweeting Uriarte	Jean Phillippe Sauvageot
Luisa Gómez Solórzano	

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Luís Díaz	Ander Tubilla
-----------	---------------



M. José Gimeno	Víctor Jiménez Gutiérrez (en sustitución de Borja Navarro)
Paco García Heras	Ester Ramírez
Héctor Palomero	Abel García
Juan Ángel Huelves	Ángeles Rodríguez (Asesor CCOO)
Ángel Ruiz (Asesor FETICO)	Antonio Pérez (Asesor FETICO)