



IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA EXIDE TECHNOLOGIES, S.A.

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies España, S.A. (Código de Convenio n.º 90015282012005), que fue suscrito, con fecha 14 de diciembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 8 de abril de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA EXIDE TECHNOLOGIES, S.A.

(Para el periodo 01/04/2010 a 31/03/2013).

Introducción.

El IV Convenio Colectivo de Empresa, para todos los centros de trabajo de Exide Technologies, S.A., ha sido acordado por la Comisión negociadora, formada de una parte, por los representantes de la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por la mayoría de los miembros del Comité Intercentros y el Delegado Sindical de ámbito nacional de CSI-CSIF; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; como instrumento que facilite el afianzamiento de todos los centros de trabajo de la empresa Exide Technologies, S.A., de manera que esta norma colectiva propicie el alcance de los objetivos del grupo Exide en España, en busca de la competitividad, la creación del nivel de empleo necesario y preocupándose de la estabilidad del mismo.





Dentro de los cambios organizativos en que se encuentra el Grupo Exide, así como las actuales circunstancias del mercado, se negocia y acuerda este Convenio colectivo, destacando entre otros, la influencia de las siguientes causas:

- a) Debe ser el instrumento que busque mantener el empleo y la capacidad productiva de los centros de trabajo que tiene la compañía y crecer cuando las circunstancias del mercado lo permitan.
- b) La herramienta capaz de atraer futuros proyectos y nuevos productos.
- c) Que sirva de soporte a las decisiones sobre nuevas inversiones, desarrollo industrial y creación de empleo en España.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

En el presente Convenio colectivo de empresa, negociado entre la dirección de Exide Technologies, S.A., y en representación de los trabajadores, el Comité Intercentros, y el Delegado sindical de la central sindical de CSI-CSIF, en calidad de representantes legales de los mismos; se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, prevaleciendo lo pactado en contrato individual.

Se mantienen los siguientes principios:

El establecimiento de criterios individualizados de promoción profesional, la toma en consideración del cambio hacia el pleno empleo en el mercado laboral, el distinto perfil de los posibles candidatos, la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la conciliación de la vida personal y laboral, la responsabilidad social corporativa, así como las reivindicaciones sociales.

Se establecen mecanismos colectivos objetivos no dejándolo exclusivamente al arbitrio de la empresa, que consideren el desempeño profesional como la aportación individual de cada trabajador a la consecución de los objetivos generales de la organización, mediante el eficaz desempeño de su trabajo; considerando como factores básicos del mismo, teniendo en cuenta nuestro modelo organizativo del trabajo:

1. El adiestramiento, especialización y polivalencia en los puestos de trabajo alcanzados con el paso del tiempo y experiencia en Exide;
2. La formación profesional como proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los empleados de la planta consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros;





3. Desarrollo y aplicación participativa del sistema de organización del trabajo denominado «palmada», recogido en el artículo 10 del Convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Exide Technologies, S. A., en España.

Artículo 3. Ámbito personal.

El objeto del presente Convenio es regular las condiciones laborales por las que se registrarán las relaciones laborales entre dicha empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito.

El Convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa del artículo anterior, al tiempo de entrar en vigor, y a todos aquellos que ingresen o sean trasladados a dichas plantillas dentro de su vigencia.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia desde 1 de abril de 2010 a 31 de marzo de 2013.

Artículo 5. Denuncia y preaviso.

De no denunciarse ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con tres meses de anticipación a la terminación de su vigencia, el presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales desde 1 de abril a 31 de marzo del año siguiente, coincidiendo con los ejercicios fiscales de la compañía, actualizando automáticamente las condiciones económicas con la variación del índice de precios al consumo (IPC), real, nacional publicado por el INE para el periodo de los doce meses precedentes.

Artículo 6. Cómputo.

Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante cada período anual.

A los efectos de confección de los recibos de salarios, se podrán integrar diferentes partidas o asignar a otras.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente, concedida por la



empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Artículo 8. Absorción.

Las disposiciones legales futuras serán de aplicación a este Convenio, si bien sus efectos podrán ser compensados y absorbidos siempre que lo permitan las propias disposiciones.

No podrán absorberse ni compensarse los pluses «ad personam», que serán considerados como condición más beneficiosa resultantes de la convergencia de convenios, expresamente reconocidos en comunicación individualizada a los interesados, salvo ascenso o acuerdo posterior a nivel individual. Asimismo estos pluses «ad personam» se actualizarán en los mismos porcentajes y periodos que los establecidos para el resto de condiciones económicas del Convenio.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo, y quedaría sin efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetare o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

Capítulo II. Principios de la Organización del Trabajo.

Artículo 10. Organización y racionalización del trabajo.

La organización y racionalización del trabajo será facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y normativa interna de la empresa.

Ambas partes se comprometen y establecen como objetivo prioritario de este Convenio, alcanzar un uso ininterrumpido de la totalidad de las instalaciones, durante las 24 horas del día, para optimizar al cien por cien el uso de las instalaciones, con la consiguiente reducción del coste de los productos, amortizando las mismas en el menor plazo posible. A tal efecto es esencial el cumplimiento exhaustivo de los horarios que se definen el capítulo VII de este texto.

Para ello continuará un sistema organizativo del trabajo basado en ciclos permanentes y continuos, que abarcan varios turnos, días e incluso semanas, que denominaremos «palmada», y que consiste básicamente en lo siguiente:



a) Las instalaciones (tanto las máquinas de uso individual, como las de «procesos en línea») no pararán, ni disminuirán su ritmo habitual de funcionamiento a lo largo de las 24 horas diarias, ni en los 5/7 días semanales dependiendo del tipo de jornada aplicable, salvo por necesidades de programación de la producción o averías de las mismas.

b) Los períodos de descanso (bocadillo, seguridad e higiene, comida, etc.) o los utilizados en necesidades personales, se cubrirán mediante sustituciones, rotaciones, solapes de los compañeros, o bien se acordará el momento de tales paradas.

c) No se podrá abandonar el puesto de trabajo en ningún momento, hasta que el mismo no esté debidamente cubierto por el medio establecido. En concreto, en los cambios de turno, no se podrá abandonar, aún llegado el momento de finalización del turno, hasta que no se encuentre el sustituto del turno siguiente, o el mando de la sección decida su sustitución, estableciéndose la «doble palmada» entre el trabajador entrante y saliente, que ocupan cada puesto de trabajo, como símbolo y manifestación de entregar el «testigo» del puesto, en perfecto funcionamiento, o indicando las posibles incidencias producidas, si las hubiera.

d) Las órdenes de fabricación no se ceñirán a un turno de trabajo, abarcando tantos turnos completos o parciales como sean necesarios, con el consiguiente aprovisionamiento permanente de materiales.

e) En los puestos manuales, es decir en los que la actividad a desarrollar, no viene marcada por el ritmo de una máquina o instalación, y que no están en el ámbito de una cadena de fabricación, se seguirá el mismo sistema organizativo y de trabajo indicado para el resto.

f) Cuando, por necesidades de programación o mantenimiento, el ciclo finalice con la terminación de un turno de trabajo, la instalación se parará a partir del toque de sirena de finalización del mismo.

g) Para facilitar el perfecto funcionamiento de este sistema productivo, se determinará puntualmente en cada equipo de trabajo:

La manera, frecuencia y momento de las labores de limpieza, engrase, mantenimiento y cambio de utillajes.

El procedimiento de cumplimentación de las hojas de trabajo y demás controles y estadísticas.

La calidad admisible y los límites de desperdicio.

h) Si, como consecuencia de lo estipulado en el apartado c), se prolongara la jornada de trabajo, este tiempo se considerará y se abonará como horas





extraordinarias estructurales, de carácter voluntario.

i) Se asignará al personal de la plantilla, a los diferentes horarios establecidos, de acuerdo a las necesidades de servicio.

j) Productividad. Ambas partes se comprometen a potenciar activamente el sistema de organización del trabajo «palmada» para mejorar los sistemas establecidos de manera continua con el propósito de incrementar la productividad técnica de manera permanente, respetando la permanencia efectiva de los trabajadores en el puesto de trabajo, cumpliendo de manera rigurosa los horarios definidos en el Convenio.

Artículo 11. Movilidad funcional.

Cuando las circunstancias lo requieran, y de común acuerdo con el Comité de empresa, se establecerá la proporción de plantilla indirecta (empleados, subalternos y personal de mantenimiento), que temporalmente, y según las necesidades de la planta, pasan a plantilla directa.

Capítulo III. Estructura profesional.

Artículo 12. Clasificación por grupos profesionales y categorías.

Todos los trabajadores de la plantilla se clasificarán a efectos retributivos en las categorías detalladas en las tablas salariales números I y II.

A su vez dichas categorías se agrupan en los siguientes grupos profesionales:

1) Obreros: Los incluidos en la tabla número I.

2) Subalternos: Controladores-recepcionistas, ordenanza, portero, chófer de camión, chófer y chófer de RTP, incluidos en la tabla II.

3) Administrativos: El resto de la tabla número II.

4) Técnicos:

(Titulados y no titulados).

Artículo 13. Clasificación por funciones y actividades.

Atendiendo a las funciones y actividades que realizan, los trabajadores se clasificarán en:

1) Mano de obra de:

Producción.





Logística.

Servicios generales.

Mantenimiento.

Montaje y post-venta.

2) Empleados indirectos.

Aquellos trabajadores indirectos que pasen temporalmente a realizar funciones directas, podrán optar entre continuar con las retribuciones de su categoría o las que correspondan a la categoría correspondiente a las nuevas funciones, durante el tiempo que realice estas últimas, y sin que se pueda considerar derecho adquirido ni condición más beneficiosa de futuro, para el trabajador.

No obstante para el cálculo y confección de los recibos de salarios se tomará la estructura básica de la categoría de la función que desempeñe.

Artículo 14. Reclasificación profesional de la mano de obra.

Consolidado el actual sistema de trabajo denominado de «tasa horaria», definido en el artículo siguiente del convenio colectivo, y como consecuencia de las condiciones de trabajo que anteriormente existían en los centros, y, en particular, el sistema de trabajo con incentivo; se confirma la reclasificación profesional llevada a cabo entre los operarios de mano de obra, encuadrados en los apartados i) de los dos artículos anteriores, componiendo dicho grupo profesional, las siguientes categorías:

Peón especialista de producción/Montador/post-venta «c».

Peón especialista de producción/Montador/post-venta «b».

Peón especialista de producción/Montador/post-venta «b» Jefe de equipo.

Peón especialista de producción/Montador/post-venta «a».

Peón especialista de producción/Montador/post-venta «a» Jefe de equipo.

Oficial 3.ª de mantenimiento/taller.

Oficial 2.ª de mantenimiento/taller.

Oficial 2.ª de mantenimiento/taller Jefe de equipo.

Oficial 1.ª de mantenimiento/taller.





Oficial 1.ª de mantenimiento/taller Jefe de equipo.

Capítulo IV. Sistema de trabajo.

Artículo 15. Sistema de trabajo tasa horaria.

Se continúa con el sistema de trabajo denominado «sistema de tasa horaria»; para todas las categorías, y que definimos como «la cantidad y calidad de trabajo individual o colectivamente considerado, desarrollado en una hora de trabajo efectivo, exigiéndose el promedio horario de piezas o unidades de trabajo ejecutadas y no rechazadas, en las horas de trabajo «a pie de máquina», realizadas por cada persona, en cada puesto de trabajo individual o colectivo, en el año anterior a la firma de este Convenio».

Los principios que impulsan este sistema de producción son los siguientes:

Primero. Aumentar las producciones eficientemente, mediante una mejora continua en la organización y realización del trabajo. Implantando absolutamente el nuevo sistema de organización del trabajo, denominado «palmada» y regulado en el artículo 10 del Convenio, con el propósito de incrementar la productividad técnica de manera permanente, respetando la permanencia efectiva de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Segundo. Conseguir la calidad adecuada, mediante el autocontrol del trabajador, sobre la unidad, pieza o montaje por él/ella ejecutado, cumpliendo estrictamente las instrucciones establecidas en los procedimientos de trabajo.

Tercero. Disminuir las incidencias por averías, mediante operaciones simples de automantenimiento de las máquinas e instalaciones en que efectúe su labor cada trabajador, según los procedimientos de trabajo.

Cuarto. Potenciar la prevención laboral y la ergonomía en el trabajo, velando cada trabajador por el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas, así como las normas de medio ambiente, orden y limpieza de los puestos de trabajo, en aras de conseguir un mayor confort en el mismo. Es esencial a tal efecto el uso y cumplimiento de las medidas colectivas e individuales de protección, según viene dispuesto en el capítulo VIII de este Convenio colectivo.

Quinto. Cumplir rigurosamente los horarios establecidos en el Convenio colectivo, y con el compromiso de trabajar a pie de máquina el cien por cien de trabajo efectivo, además de las particularidades al respecto, detalladas en el artículo 10 sobre la organización del trabajo.

Artículo 16. Situaciones especiales.

1. Adaptación por cambio de puesto. En aquellos casos en que por necesidades





de servicio u organización se tenga que proceder a un cambio de puesto de trabajo que precise un período de adaptación o adiestramiento, se establecerán por la comisión de producción y calidad, unos períodos de adaptación, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Personal que hace más de doce meses que ocupó dicho puesto de trabajo.
- b) Personal que hace más de seis meses que ocupó dicho puesto de trabajo.
- c) Personal que hace mas de un mes que ocupó dicho puesto de trabajo.

Una vez cumplidos estos períodos, el rendimiento alcanzado por el trabajador le debe permitir alcanzar el número de piezas habituales en el puesto.

2. Personal de nuevo ingreso. Al personal de nuevo ingreso se le aplicarán como períodos de aprendizaje, el mismo número de días que los establecidos como período de adaptación del personal que hace más de doce meses que ocupó el puesto de trabajo.

3. Instalaciones o utillajes en período de prueba por creación de nuevos puestos o cambios tecnológicos. Se considera a estos efectos el período que existe desde el comienzo de su utilización hasta que su funcionamiento quede optimizado y, por lo tanto, se haya podido observar el rendimiento habitual alcanzado.

La comisión de producción y calidad fijará dichos períodos y rendimientos.

4. Bajo rendimiento por causas ajenas a la voluntad del productor, en situación normal de trabajo. Saturación. Si por avería, falta de materiales, y otras causas ajenas a la voluntad del trabajador no fuese posible alcanzar el rendimiento habitual en el puesto de trabajo, así como cuando por la índole del mismo no se pueda desarrollar su actividad durante todo el tiempo efectivo de trabajo, es decir, que el coeficiente de saturación de dicho puesto sea inferior al cien por cien, el operario lo pondrá inmediatamente en conocimiento del jefe inmediato, quien le asignará cualquier otra tarea hasta completar la jornada. si en esos momentos no se encontrara localizable el jefe, el operario se dispondrá a ordenar o limpiar su sección.

Artículo 17. Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua.

Existirá en cada fábrica y/o centro de trabajo una Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua compuesta por cuatro representantes de la Dirección, e igual número del Comité de Empresa, que estudiará, velará e impulsará el cumplimiento de los principios recogidos en los artículos 10 y 14 del presente Convenio, fijando, cuantificando y controlando los objetivos y resultados. Los cambios de método de trabajo se comunicarán a los representantes de los trabajadores.





A nivel de cada fábrica y/o centro de trabajo y en el seno de la meritada Comisión, se estudiará las posibilidades de comunicar, de manera semanal y de forma anticipada a la actual, los turnos y puestos de trabajo correspondientes a la semana siguiente, con el objetivo de una mejor programación y conciliación de la vida laboral y familiar.

Con el mismo objetivo, en todos aquellos puestos de trabajo que estén organizados bajo el sistema de correturnos, se hará un especial esfuerzo por confeccionar los mismos con la mayor antelación posible, para facilitar la mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Si técnicamente fuera posible, los correturnos se confeccionarán para períodos superiores a un mes. En todo caso, con anterioridad a su publicación, se dará traslado a la representación de los trabajadores, con el fin de tratar los cambios que de mutuo acuerdo pudieran definirse.

Asimismo, en el seno de esta Comisión se elaborarán los «Planes de Formación Continua».

Capítulo V. Política de empleo y contrataciones laborales.

Artículo 18. Contratos de duración determinada: «eventuales».

En atención al carácter estacional de la actividad que desarrollamos, estando englobados en el sector siderometalúrgico, y concedores de la regulación que sobre los contratos de duración determinada-«eventuales», disponen los Convenios colectivos provinciales para la industria siderometalúrgica, considerando la posibilidad del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la duración de los mismos, ambas partes acuerdan que la regulación de la duración de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de doce meses en un período de dieciocho.

Artículo 19. Contrato de duración determinada: «obra o servicio determinado».

De acuerdo con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se establece que siempre que concurren trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, podrán utilizarse contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio. (Por ejemplo: «la realización de pedidos concretos y debidamente identificados en cuanto a los productos a fabricar, sus plazos y destinos»); la realización de los servicios de mantenimiento, servicios de montaje o servicios post-venta, amparados en un contrato mercantil (por ejemplo: servicio de mantenimiento de un parque de carretillas) etc.

Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo en los periodos de

prueba y los contratos en prácticas.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo grave por embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Asimismo, los períodos de suspensión del contrato de trabajo del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirán el plazo máximo de los contratos en prácticas.

Artículo 21. Conversión de contratos temporales a indefinidos.

Programa de jubilaciones parciales/contratos de relevo, jubilación 65 años. Dado el dimensionamiento actual de las plantillas, el bajo porcentaje de temporalidad y la necesidad y uso de los recursos dada la estacionalidad de la fabricación de baterías, se acuerda convertir a indefinidos el mismo número que contratos de relevo que se realicen bajo el Programa de Jubilación Parcial/de Relevo suscrito con fecha 15-04-2003, a nivel global de España, modificado por fecha 27 de septiembre de 2006, y atendiendo a la legislación laboral vigente en esta materia.

A los efectos del Programa de Jubilación Parcial:

Se considerará la jornada trienal del presente Convenio en cómputo global, aplicable con la flexibilidad a «posteriori» que posibilita la «Bolsa de Horas».

Se establecen dos grupos profesionales: El de Mano de Obra y el de Empleados según se establece en la clasificación profesional del Convenio y en las tablas salariales números I y II.

No obstante lo anterior, para transformar un contrato temporal a indefinido se exigirá un periodo mínimo acumulado de 365 días contratado como temporal; pudiendo no obstante ser contratado con contrato de relevo y ser transformado éste a indefinido con posterioridad, una vez que se cumpla este requisito adicional.

Si durante la vigencia del presente Convenio se deroga la posibilidad de jubilación parcial, se mantendrá el acuerdo de conversión de contratos temporales a indefinidos ligados a las posibles jubilaciones anticipadas entre los 60 y 65 años.

De conformidad con la Ley 14/2005, de 1 de julio, y considerando el contenido y objetivos sobre empleo de este artículo, se establece la extinción obligatoria de la totalidad de los contratos de trabajo, sin derecho a indemnización ni compensación alguna, de los trabajadores que alcancen la edad de jubilación obligatoria, que en estos momentos es la de 65 años.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se convertirán o realizarán

contratos indefinidos a nivel Exide España, un quince por ciento (15%), de la plantilla media de contratos temporales (eventuales de duración determinada) de cada año fiscal (1 de abril al 31 de marzo), excluyendo los contratos temporales de relevo.

La empresa dispondrá de un plazo de seis meses a partir del último día de cada año fiscal para cumplir el anterior compromiso, es decir que antes del 30 de septiembre de cada año debe cumplir el porcentaje correspondiente al año fiscal inmediatamente anterior. El total de contratos indefinidos o conversiones de contratos temporales en contratos indefinidos se entenderá en cómputo total de la compañía (Exide España), es decir, teniendo en cuenta todos los centros de trabajo.

Artículo 22. Ascensos.

El trabajador con categoría de Peón especialista de producción/Montadores/post-ventas «c», Oficiales 3.ª mantenimiento/Taller y auxiliares: Administrativo, Delineante, técnico de organización, Analista e Inspector y Vigilante, que haya cobrado durante un ciclo completo el PVP (3 años), adquirirá desde el primero de enero del año siguiente la categoría laboral de Peón especialista de producción/Montadores/post-ventas «b». Los oficiales 2.ª mantenimiento/taller y oficiales de 2.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de organización, Analista e Inspector, y de igual manera, los Peones especialistas de producción/Montadores/post-ventas «b», Oficiales 2.ª mantenimiento/taller y Oficiales de 2.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de organización, Analista e Inspector y Comercial, después de haber cobrado el 2.º ciclo (6 años en total), adquirirán la categoría respectiva de peón especialista de producción/Montadores/post-ventas «a», Oficiales 1.ª mantenimiento/taller y Oficiales de 1.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de organización, Analista, Inspector y Comerciales.

Artículo 23. Cuota de reserva de trabajadores discapacitados.

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de trabajadores discapacitados en cumplimiento de la Ley 13/1982, de integración social de minusválidos y del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados; y con carácter previo a lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto nos comprometemos al respecto a:

1. Con carácter previo, y para los supuestos de existir trabajadores en la plantilla que, por sus propias características o estado biológico conocido, tengan deficiencias conocidas, procurar adaptarlos a los puestos de trabajo idóneos a sus



deficiencias, en cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.

2. Facilitarles los trámites médicos, administrativos y judiciales posibles para reconocerles por el órgano competente correspondiente el grado de discapacidad.

3. Para los supuestos en que, a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores, fuese necesario el cumplimiento de la cuota del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados, considerando la actividad de la empresa y los riesgos inherentes a la misma; optar por el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva total o parcialmente.

Artículo 24. Fomento de la contratación laboral indefinida.

Durante el plazo de vigencia que legalmente se establezca, se podrán celebrar y transformar contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contrato para el fomento de la contratación indefinida, conforme se regula en la Disposición adicional primera y segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, en concordancia con lo legislado en la Ley 43/2006, y la Ley 35/2010, y demás normativa sobre la materia.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 25. Formación profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio entienden la formación profesional como vehículo para conseguir que cada puesto de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan y garantice que con su impartición continua a lo largo de la vida laboral contribuya a alcanzar el desempeño profesional adecuado y ligado a la aplicación del PVP.

Se declara el convencimiento de la importancia de la formación continua para:

El desarrollo técnico (nuevos procesos y procedimientos).

El enriquecimiento personal (desarrollo de las actividades, conocimientos, competencias y comportamientos).

El sentido de cumplimiento eficaz de las normas de prevención laboral.

El sentido de cumplimiento eficaz de las normas de medio ambiente.

La eficacia en el desarrollo del trabajo.

El incremento de la productividad.





La consecución del sistema de aseguramiento de la calidad.

La motivación personal y el trabajo en equipo.

La erradicación del comportamiento sexista.

Una actitud decidida hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Se contempla el intercambio de experiencias como una importante vía de formación y adiestramiento. Comprometiéndonos a transmitir nuestros conocimientos de manera rutinaria y continua a aquellos trabajadores de reciente incorporación a la empresa o que se les haya asignado a un nuevo puesto y que, con el paso del tiempo irán adquiriendo más conocimiento y a la vez transmitiendo los suyos.

La Comisión a que se refiere el artículo 17 de este texto legal, impulsará la planificación de módulos formativos asimilables, en cuanto a su diseño, a la formación profesional reglada, y en cuanto a su contenido a los procesos, procedimientos y tecnología utilizados y necesarios en Exide.

Asimismo el Comité Intercentros participará en el plan anual de actividades.

Promoción: Se fomentará, para el cubrimiento de vacantes, los canales de información y la participación de toda la plantilla bajo los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

Capítulo VII. Tiempo de trabajo.

Artículo 26. Jornada de trabajo.

Se establece el siguiente modelo a aplicar a todos los centros de trabajo, respecto a las condiciones de trabajo en cuanto a jornada y su distribución.

- a) Jornada de presencia anual: 1.788,5 horas al año.
- b) Jornada efectiva de trabajo anual: 1.660,75 horas al año.
- c) Días de trabajo año: Los días de trabajo serán 219 en el año natural en todos los Centros de trabajo

Artículo 27. Horarios de trabajo.

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente Convenio, los horarios de trabajo serán los señalados a continuación. Los mismos deberán cumplirse exhaustivamente como uno de los deberes esenciales que tiene el trabajador con la empresa. Su inobservancia será considerado como incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado según la normativa vigente.





a) Horario de trabajo a turnos: Se establecen los siguientes turnos, pudiendo acordarse otros a nivel de centro, según las necesidades organizativas:

	Entrada	Salida
1.º turno (mañana)	06 horas 00 minutos	14 horas 10 minutos
2.º turno (tarde)	14 horas 00 minutos	22 horas 10 minutos
3.º turno (noche)	22 horas 00 minutos	06 horas 10 minutos

b) Horario de trabajo a jornada partida: Se establece el siguiente horario a jornada partida, pudiendo mantenerse o acordarse otro a nivel de centro según las necesidades organizativas:

08 - 17,25 ($\pm 30'$), con descanso mínimo para la comida de 60' entre las 13h.00' - 14h.30' que se definirá en calendarios laborales anuales de cada centro.

Con jornada reducida los viernes y vísperas de «vacantes», resultante del ajuste en cómputo anual.

c) Descansos: Se consideran períodos de descanso los indicados en los apartados 1) y 2) siguientes, que se disfrutarán, a mitad de la jornada aproximadamente, procurando que no afecte a la buena marcha de la producción y/o servicio:

1) El tiempo de almuerzo o bocadillo para el personal de horario a turnos y en los días de «jornada intensiva» del personal a jornada partida, que será de 15 minutos por jornada de trabajo en los turnos continuos superiores de 6 h./día.

2) El tiempo de comida para el personal de jornada partida, que será de 60 minutos, dentro de los cuales están incluidos los 15 minutos equivalentes al tiempo de bocadillo del personal con horario a turnos y 10 minutos que para higiene personal se establece en el punto siguiente. Los 35 minutos restantes no tienen la condición de trabajo efectivo ni son retribuidos.

d) Tiempo para higiene personal: Se establecen dos periodos de 10 minutos cada uno de ellos, para limpieza e higiene personal. Uno inmediatamente antes del periodo de bocadillo o comida, y otro al final de la jornada:

1) Estos períodos se establecen para los productores que ocupen aquellos puestos de trabajo en los que concurren las circunstancias establecidas en los derogados artículos 138.8 de la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (vid. Disposición derogatoria única, ap. c. de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre) y la también derogada Orden de 9 de abril de 1986, que aprueba el reglamento para la prevención del riesgo y protección de la salud de los trabajadores, por la presencia de plomo metálico y sus componentes iónicos en el ambiente de trabajo.





2) No obstante, el personal que ocupa puestos de trabajo no englobados en el párrafo anterior, se les concede tales períodos como derecho «ad personam», en base a la jornada y horario que se les venía aplicando anteriormente, por lo que acabado el tiempo diario de trabajo efectivo, permanecerán 10 minutos más en el centro de trabajo, tiempo que dedicarán a su higiene o aseo personal.

Artículo 28. Entrada y salida del trabajo.

Todo el personal de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada como comienzo de jornada, según los horarios fijados en el artículo 27 y no podrán abandonarlos, sin causa justificada, hasta la terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

No obstante, en todos los puestos de trabajo en el que esté implementado el nuevo sistema de organización del trabajo, denominado «palmada», se estará en cuanto al abandono del puesto de trabajo, a lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio.

La hora que regirá para todos los toques de sirena, registros y controles, será la del reloj central de los centros.

Tanto a la entrada como a la salida del personal, la dirección del centro, o persona en quien delegue, podrá examinar los bultos, vehículos, etc., que lleven los productores, respetando las condiciones establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Calendario laboral.

Anualmente y antes del 20 de enero de cada año la dirección de la empresa junto con el comité de empresa de cada centro de trabajo elaborará el calendario laboral de dicho centro de trabajo de acuerdo con la jornada pactada en cómputo anual, considerando las necesidades organizativas del mismo.

Si en la fecha indicada en alguno de los centros no se ha establecido el calendario, se someterá a la opinión al respecto por escrito del comité intercentros.

El calendario se elaborará, respetando las siguientes premisas:

a) Procurar establecer el mayor número de «puentes», al objeto de evitar las pérdidas económicas y de calidad del producto, como consecuencia de las paradas y arranques de las instalaciones.

b) Durante la vigencia de este Convenio y en base a la estacionalidad de la fabricación y venta de baterías, se podrá establecer 85 días de trabajo en el tercer cuatrimestre del año natural.

c) Se procurará ajustar de la mejor manera posible la distribución de los días de trabajo, de tal manera, que se trabajen 219 días en el año natural, y en el período 1 de abril a 31 de marzo del año siguiente, para no desviar los presupuestos y el ejercicio fiscal.

d) Para los departamentos comerciales y de servicios compartidos, la dirección de la empresa podrá autorizar la confección de calendarios «a la carta» por departamentos e individualmente, de tal manera que garantice el funcionamiento de servicio o departamento los 365 días del año.

Artículo 30. Vacaciones.

Las vacaciones se ajustarán a días de trabajo, estableciendo turnos rotatorios, y considerando los acuerdos que alcance la «comisión de flexibilidad» pero garantizando en todo caso la posibilidad de disfrutar 3 semanas consecutivas (15 días laborables hábiles o días de trabajo) entre los meses de julio, agosto y septiembre.

Se establece una cuarta semana de vacaciones colectivas en los restantes nueve meses (es decir, no se establecerá en los meses de julio-agosto-septiembre).

Una vez establecida esta cuarta semana, los trabajadores, de manera individual, podrán solicitar el disfrute de cinco días de trabajo como de vacación a la carta durante ese mismo periodo de nueve meses. La empresa estudiará con criterios objetivos la aceptación de estas modificaciones individuales.

Los días de vacaciones se liquidarán sobre el promedio de lo obtenido en los tres últimos meses, incluido el plus de nocturnidad, exceptuando las horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y de beneficios y resto de pluses variables: plus de festivos, plus de permanencia en el puesto de trabajo, prima de absentismo, incentivos redes comerciales y reciclado de baterías, etc.

Las vacaciones, siempre y cuando no hubiese sido posible su disfrute previo, se liquidarán en los finiquitos cuando se refieran a periodos inferiores al año natural; de manera proporcional, con independencia de los días de trabajo efectivo incluidos en dicho periodo. Para el colectivo especial de mujeres embarazadas o de objeto de violencia doméstica se estará a lo dispuesto en el capítulo IX de este Convenio colectivo.

Los periodos de vacaciones totales o parciales, disfrutados fuera de los periodos generales del centro, se calcularán y ajustarán según los días de trabajo efectivo incluidos, con independencia de los festivos o vacantes que pudieran englobar.

Para las vacaciones de los contratados temporalmente, se considerará la jornada en cómputo plurianual ajustándola entre años naturales y su periodo de contratación.



En el supuesto de que el periodo de vacaciones fijado en el calendario del centro (turnos de vacación del calendario laboral), coincida con una Incapacidad Temporal sobrevenida con anterioridad al inicio del disfrute de las vacaciones, y que se prolongue durante las mismas, interrumpirá su cómputo durante los días que dure ésta, permitiendo el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a la de los periodos correspondientes a la incapacidad temporal.

El disfrute de los días de vacaciones pendientes, tendrá lugar al finalizar el periodo de suspensión, y siempre durante el año natural al que corresponden, excepto para vacaciones del turno general fijadas en diciembre que se disfrutarán dentro del año fiscal, respetando las necesidades de organización. Al efecto, el trabajador solicitará por escrito las fechas concretas de disfrute, dirigiéndose a su mando directo, quien dará traslado del mismo al Jefe del Departamento de Recursos Humanos. Este aprobará dichas fechas, salvo que haya razones fundadas para modificarlas, según las referidas necesidades organizativas. Esta decisión será siempre debidamente justificada.

Artículo 31. Clases de días.

Con el objeto de comprender con claridad los artículos siguientes distinguiremos:

1. Días naturales: Son los 365/366 días del año.
2. Días festivos (inhábiles): Son los domingos y fiestas laborales de carácter nacional, autonómico y local, establecidos de acuerdo al artículo 37.2 de Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, y Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre.
3. Días laborables: Son aquellos días del año que no se consideran festivos oficiales.
4. Días laborables hábiles o días de trabajo: Son los días señalados como de trabajo en el calendario del centro, incluidos los domingos o festivos a tenor de lo estipulado en el artículo 29.a).
5. Días vacantes (inhábiles): Son aquellos días no festivos, ni de vacaciones, que siendo laborables, se han considerado como inhábiles a los efectos de ajustar la jornada en cómputo anual al calendario laboral del centro.
6. Días de vacaciones: Ver artículo anterior.

Resumen calendario	Días de trabajo (219)
Días trabajo	219
Días festivos	66 (*)



Días vacaciones (sin incluir los festivos y vacantes de los periodos elegidos)	20
Días vacantes	60
Días naturales	365 (*)

(*) Salvo que el año comience y termine en domingo, que serían 67 festivos y 59 vacantes y para los años bisiestos.

Artículo 32. Jornadas con sistema de corretornos con descanso compensatorio.

Corretornos: Por necesidades de producción, se podrá trabajar con el sistema de corretornos con descanso compensatorio, en todos los puestos de cada centro. Este sistema consiste en trabajar todos los días naturales necesarios en el proceso o servicio, de manera que los trabajadores del equipo roten entre sí y respecto a los días de la semana en que disfruten el descanso. Si no fuera posible establecer dicho descanso en dichas fechas, este tiempo se considerará horas extraordinarias estructurales y tendrán carácter voluntario, descanso que se garantizará en todo caso.

Artículo 33. La jornada de trabajo básica es la regulada en el Convenio y que se distribuye anualmente en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Una vez fijada anualmente esta jornada en cada calendario laboral y de acuerdo con las necesidades del negocio, podrá «a posteriori» reducirse anualmente en un máximo de diez días de trabajo (jornadas de paro técnico) o incrementarse anualmente en un máximo de cinco días (jornadas adicionales).

Las jornadas de paro técnico y las jornadas adicionales serán máximas, acumulándose de año en año salvo que se hubieran recuperado previamente de manera total o parcial.

La utilización irregular de la jornada «a posteriori» denominada «Bolsa de Horas» deberá notificarse previamente a los representantes de los trabajadores con un preaviso mínimo de quince días naturales.

La bolsa de horas no podrá utilizarse ni en las fiestas laborales de carácter nacional, autonómico o local, ni durante las vacaciones colectivas (turno fijo general), salvo acuerdo mutuo en contrario.

El uso de la Bolsa de Horas será de manera colectiva (total o parcialmente) y se utilizarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, corretornos, vacaciones de opción individual y otros casos



excepcionales, según lo acordado en el Acta de la Comisión Paritaria del 3.º Convenio Colectivo de fecha 17 de junio de 2010.

Como consecuencia de lo anterior, y al tener que o bien trabajar en día festivos, domingos o vacantes del calendario laboral, o bien dejar de trabajar en días fijados como de trabajo, no afectará a las percepciones mensuales y en cómputo anual de los trabajadores.

Para los contratos temporales, jubilados parciales y otras extinciones del vínculo laboral se ajustarán los días en el finiquito o bien en la concreción de días pendientes de trabajar para los jubilados parciales.

El Departamento de Recursos Humanos llevará un registro individualizado similar al de los «días compensados/horas extraordinarias» para la aplicación de la Bolsa de Horas.

Se abonará el «Plus de Flexibilidad» por día completo de trabajo, que se generará y abonará en la fecha de trabajo efectivo por este motivo, o en su caso se podrá optar alternativamente, en el momento de aplicación del día de flexibilidad (positiva o negativa), por el descanso compensatorio que corresponda sin que proceda en esta opción el abono del Plus de Flexibilidad. El importe del Plus de Flexibilidad o en su defecto, el descanso generado por la aplicación de la flexibilidad se corresponderá con las siguientes cantidades:

Plus Flexibilidad en jornadas de paro técnico: 30 euros o descanso adicional de un 1/4 de día (la recuperación de 4 jornadas de paro técnico generan un día a compensar).

Plus Flexibilidad en jornadas adicionales 42,73 euros o descanso adicional de 1/3 de día (3 jornadas adicionales generan a un día completo a compensar).

El disfrute del descanso compensatorio será siempre por enteros (día completo). Por defecto, se aplicará siempre el abono del Plus de Flexibilidad, salvo comunicación al Departamento de Recursos Humanos sobre la opción de compensar por descanso. Las fechas concretas de estos días de descanso generados por el uso de la flexibilidad, se fijarán siguiendo el mismo procedimiento definido en el artículo 30, para las vacaciones que no hayan podido disfrutarse por un proceso de incapacidad sobrevenida.

Los efectos en el abono de este Plus de Flexibilidad o descanso compensatorio no tendrán efectos retroactivos, sino que se aplicará desde el día siguiente a la firma de presente acuerdo, siempre que el contador haya llegado a 0.

Artículo 34. Excedencias.

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar excedencias según lo previsto en





nuestro ordenamiento jurídico laboral. En todo caso aquellos que tengan uno o más años de antigüedad tendrán derecho a una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años. Asimismo, se concede la opción de que los productores que hayan disfrutado de excedencia voluntariamente y se hayan reincorporado a la plantilla, puedan solicitar y obtener una nueva excedencia, transcurridos tres años desde la indicada reincorporación, las excedencias especiales derivadas de la ley de igualdad se contemplan en el capítulo IX de este Convenio colectivo.

Capítulo VIII. Prevención laboral y medio ambiente.

Artículo 35. Principios generales.

En todas las materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la legislación vigente y lo especificado en el plan de prevención de Exide Technologies, S. A., con especial énfasis en lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo (normas une, guías del INST, protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo) con carácter de derecho mínimo necesario, así como los procedimientos, instrucciones y normas que se editen por el servicio de prevención, con el objetivo de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores.

La protección de la salud de los trabajadores, así como del medio ambiente, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzar dicho objetivo, es necesaria una integración de la prevención de riesgos laborales y cuidado medioambiental a todos los niveles jerárquicos de cada planta y de la compañía, debiendo asumir, por lo tanto, cada parte las responsabilidades correspondientes dentro de la política preventiva y ambiental de la compañía.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores así como al medio ambiente, el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para asegurar una cultura preventiva a todos los niveles y en toda la cadena de mando, la integración de la prevención y ambiental basada en el tratamiento prioritario de esas materias en consonancia con los principios ordenadores de las políticas del grupo Exide.

2. Exide Technologies, S. A., garantiza la protección de la seguridad y salud de sus empleados en el desempeño de su trabajo mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, evaluación de los riesgos presentes en los puestos de trabajo y planificación de las medidas preventivas para el control de dichos riesgos, implantación del plan de prevención de la compañía, así como mediante la vigilancia y control por parte de los firmantes de este convenio de la aplicación





y uso de las medidas y normas de seguridad establecidas en el centro, en todo caso, se aplicará la legislación sobre los derechos de consulta y participación.

3. La empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, facilitará a los trabajadores la formación necesaria en materia preventiva, así como la dotación de los equipos y medios de protección colectiva e individual adecuados, todos los trabajadores harán un uso correcto de los equipos de trabajo, de la formación e información recibida en materia preventiva y de las normas y procedimientos establecidos en cada puesto de trabajo, debiendo mantener adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio y aplicar lo estipulado en las normas y procedimientos que le afecten, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

4. Exide Technologies, S.A., y sus trabajadores asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

El medio ambiente es un bien primario que Exide Technologies, S.A., se compromete a proteger y a defender; para ello programa sus actividades buscando un equilibrio entre iniciativas económicas e imprescindibles exigencias ambientales, en consideración de los derechos de las generaciones futuras, mediante la implantación de sistemas de gestión ambiental que aseguran el proceso de mejora continua del comportamiento ambiental de la compañía. Esta documentación estará a la entera disposición de los delegados de prevención y medio ambiente.

La empresa se compromete pues a mejorar el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, contribuyendo y buscando un desarrollo sostenible, así como a prevenir los riesgos para las poblaciones y para el medio ambiente, no sólo respetando y cumpliendo la normativa vigente, sino teniendo en cuenta también el desarrollo de la investigación científica y las mejores experiencias en la materia. En definitiva ambas partes asumen como objetivo esencial la responsabilidad social corporativa (RSC).

Las partes firmantes y los trabajadores adscritos al presente Convenio se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana de la empresa, de forma que la gestión sea integrada, para ello se comprometen a fomentar y garantizar la información mediante los delegados de prevención y del delegado de medio ambiente de ámbito nacional. En el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente se informará de los aspectos referidos al conjunto del grupo, así como de la política medioambiental diseñada y de su evolución.





Será objetivo permanente de la empresa la formación continua de los trabajadores en materia medioambiental conjuntamente con la de seguridad. En este sentido, se formará e informará especialmente a aquellos colectivos de trabajadores que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el medio ambiente. Asimismo, la empresa se compromete a fomentar la participación de los representantes de los trabajadores en esta materia.

Artículo 36. Integración de la prevención y el medio ambiente.

El logro de los objetivos mencionados en la política global de seguridad, salud y medio ambiente (EHS) de Exide, de mantener en todo momento los mejores estándares de protección de la seguridad y salud de nuestros trabajadores, así como de la protección del entorno ambiental, pasa por alcanzar previamente las siguientes metas intermedias:

a) Integrar la protección de la salud de los trabajadores y la del entorno ambiental en los sistemas de gestión de nuestra compañía, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta. Con ello, se permitirá asegurar el control continuo de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de las deficiencias que den lugar a nuevos riesgos.

b) Fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos; tanto de los riesgos que pueden afectar a la seguridad o salud de los trabajadores, así como a los riesgos que puedan afectar negativamente a nuestro entorno ambiental. Pues bien, fomentando dicha cultura, aseguraremos el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y quedará rechazado el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.

La integración de la prevención y el medio ambiente en el sistema general de gestión de la empresa comportará la integración en el conjunto de actividades que gestiona, y por tanto, en sus distintas unidades y niveles jerárquicos.

Artículo 37. Delegado de medio ambiente de ámbito nacional.

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un Delegado de Medio ambiente de ámbito nacional, que será el interlocutor con la dirección de la Compañía a todos los efectos previstos en este capítulo.

Artículo 38. Normativa aplicable.

Los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral de los trabajadores de las empresas se regirán:

a) Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas





otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio marco, lo establecido en los acuerdos de empresa vigentes y lo acordado en el seno del Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Específicamente son de aplicación las siguientes normas:

1. Todos los trabajadores recibirán una formación preventiva específica según los riesgos del puesto de trabajo, previamente a la incorporación al puesto de trabajo, y periódicamente mediante una planificación conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos internos de formación.

2. Existe un plan de prevención de riesgos laborales que integra los requisitos legales, normas específicas de actuación y normas internas de planta, de obligado cumplimiento por todos los trabajadores, con el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los mismos. dicho plan de prevención que incluirá un manual de gestión, estará a la entera disposición de los delegados de prevención.

3. Es de especial interés la aplicación del principio de integración de la seguridad, salud y medio ambiente, en todos los niveles jerárquicos incluyendo los mandos, los propios trabajadores y sus representantes, según se define en el artículo 2.º, apartado 2.1 de la Ley 54/2003, que modifica el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Se considerará prioritario el uso correcto y efectivo de equipos de protección individual y protecciones colectivas conforme a lo estipulado en las normas y procedimientos editados por el servicio de prevención de cada planta, así como el mantenimiento de estos elementos de seguridad conforme a la información y formación llevada a cabo con los trabajadores y/o sus representantes, para asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores.

Artículo 39. Organización de la actividad preventiva.

1. En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, la empresa organizará y desarrollará la actividad preventiva con el apoyo del Servicio de Prevención Mancomunado de Exide Technologies, S.A. (SPM), y de la integración de dicha actividad preventiva en la estructura jerárquica y la cadena de mandos de cada planta para asegurar la aplicación efectiva de las políticas y normas de seguridad de cada centro en todos los procesos durante toda la jornada laboral. Dentro del servicio de prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, una adecuada protección frente a los riesgos existentes y apoyando dicha





actividad en la escala de mandos de cada centro.

2. El SPM se constituyó al amparo de lo previsto en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha 31 de marzo de 1997 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 del Real Decreto 39/1997.

3. El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes asesoran y apoyan a la empresa y a los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones el SPM cuenta con las instalaciones materiales y equipos existentes en cada una de las empresas mancomunadas asumiendo las siguientes especialidades preventivas:

La seguridad en el trabajo.

La higiene industrial.

La ergonomía y psicología.

Vigilancia de la salud.

La medicina del trabajo y resto de actividades sanitarias están concertados actualmente con una sociedad de prevención de conformidad con las especificaciones expresadas en el acuerdo de fecha 1 de octubre de 2004. Los delegados de prevención deberán ser previamente consultados por la empresa para cualquier cambio relacionado con este concierto.

4. El SPM confeccionará anualmente una Memoria de actividades en prevención de riesgos laborales de la que será informado el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y los comités de seguridad y salud previstos en el artículo 43 «consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva», del presente título. Asimismo coordinará la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales de cada una de las fábricas del grupo.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen y teniendo en consideración lo establecido en concreto en su anexo I.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos, estará sometida a los siguientes principios:

1. Será llevada a cabo con una periodicidad establecida en función de los riesgos, niveles biológicos de cada trabajador y consideraciones tenidas en cuenta por el médico del trabajo responsable y conforme a los protocolos de vigilancia de la





salud oficiales aplicables en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

2. Se hará asimismo a todos los trabajadores subcontratados que realicen su trabajo dentro de naves de fabricación donde existan riesgos higiénicos específicos de control biológico obligatorio, y a todos aquellos que, por naturaleza de su trabajo, puedan realizar visitas o tener estancias prolongadas dentro de estas instalaciones; también cuando por parte del servicio de prevención se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o verificar el estado de salud de un trabajador cuando pueda entrañar riesgo para él mismo, para los demás trabajadores, para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

3. Será de carácter voluntario, debiendo prestar el trabajador su consentimiento, en los puestos de trabajo que se realizan fuera de naves de fabricación con riesgos higiénicos, o para el personal que rara vez realiza visitas o estancias en estos recintos, cuando el servicio de prevención así lo apruebe.

4. Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, con independencia de los programas de detección y control de mejoras de niveles biológicos impulsados desde el servicio de prevención. Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador con el objetivo de velar por su salud.

5. Tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, la permanencia en el mismo, así como los riesgos, materias primas, aditivos y otros elementos que el trabajador en cuestión manipule.

6. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones del servicio de prevención y Médico del trabajo.

7. Dentro del plan de prevención de riesgos laborales, existirán procedimientos que regulen el funcionamiento del servicio médico y, junto con los protocolos médicos legalmente aplicables, registrarán las pruebas y procesos de vigilancia de la salud, la custodia de los expedientes en los plazos legalmente determinados y demás elementos de funcionamiento vital del servicio.

Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, el comité intercentros de seguridad, salud y medio ambiente garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.





Se realizará por el servicio de prevención la vigilancia de la salud colectiva, es decir, planificación del conjunto de actividades destinadas a conocer el estado de salud y su relación con las condiciones de trabajo por colectivos específicos.

Los resultados de dicha vigilancia deberán utilizarse para la determinación de la necesidad de medidas preventivas, así como para la valoración de la eficacia de las medidas preventivas existentes, la recogida de datos de salud, su tratamiento estadístico y epidemiológico y la difusión de los resultados serán las principales tareas.

La vigilancia individual está orientada a la detección precoz de las alteraciones de la salud en los trabajadores expuestos a riesgos, los resultados de dicha vigilancia deben de utilizarse para restablecer el estado de salud de las personas con daños interviniendo sobre las condiciones de trabajo y, si es necesario, sobre la salud.

Artículo 41. Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.

1. La consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa de Desarrollo, así como lo establecido en este Convenio colectivo.
2. Los representantes del personal podrán elegir delegados de prevención a trabajadores que no ostenten calidad de miembros de Comité o delegados de personal. Estos dispondrán del crédito horario establecido en la Ley antes citada así como lo recogido en esta materia en el Convenio colectivo, para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo.
3. La consulta y participación de los trabajadores, en materia de seguridad, salud y medio ambiente en Exide Technologies, S.A., se llevará a cabo principalmente, a través de los delegados de prevención y del delegado de medio ambiente a nivel nacional, sin perjuicio de la toma en consideración de todas aquellas acciones de información, consulta o participación que otros trabajadores puedan tener en línea directa con su cadena de mando, el servicio de prevención, o cualquier otro miembro de dirección.

Al objeto de desarrollar la participación de los trabajadores en los centros de trabajo, existentes o de nueva creación que cuenten con un mínimo de 30 trabajadores, se constituirá una Comisión de seguimiento de seguridad, salud y medio ambiente donde estará garantizada la presencia de las secciones sindicales que ostenten un 25% de la representación sindical a nivel nacional en Exide Technologies, S.A.

4. La coordinación y directrices de los Comités de salud se realizarán a través del Comité intercentros de seguridad, salud y medio ambiente.





5. La empresa facilitará a los delegados de prevención y al delegado de medio ambiente de ámbito nacional, la formación necesaria para ejercer su labor.

6. Como es preceptivo, en el plan de prevención o sistema de gestión de la prevención de la compañía se establecerán y mantendrán actualizados procedimientos sobre la forma de constitución de los Comités de seguridad y salud de cada centro, así como de la constitución y funcionamiento del Comité intercentros de seguridad, salud y medio ambiente, procedimientos de comunicación interna y externa, así como procedimientos donde se articulen los mecanismos de participación y consulta de los trabajadores.

Artículo 42. Coordinación de la actividad preventiva.

En los supuestos de contratación y/o subcontratación de obras y servicios y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL, o para el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro o lugar de trabajo, con carácter previo al inicio de los trabajos, se llevarán a cabo las actividades de coordinación de actividades preventivas que se reflejan en el plan de prevención de cada centro, de tal forma que se asegure la protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores implicados, tanto de Exide Technologies, S.A., como de la empresa contratada, así como de las instalaciones y del medio ambiente.

Existirán reuniones de coordinación periódicas con los responsables de las principales empresas de servicios y con aquellas en las que el servicio de prevención lo considere necesario. Estas reuniones, serán dirigidas por personal responsable de la empresa principal y de las contratistas, y asistirá personal del SPM y responsables de los trabajos contratados a efectos de facilitar el asesoramiento y apoyo que se estime necesario.

De la citada reunión se levantará acta en la que deberá figurar como mínimo la siguiente información:

Empresas que van a trabajar en el centro de trabajo.

Actividad, servicios o trabajos que se van a desarrollar, localización y duración estimada.

Número de trabajadores dedicados a dichas actividades.

Riesgos específicos asociados a cada actividad y empresa y medidas de protección y prevención necesarias en cada caso.

Planes, medidas y procedimientos de coordinación que se consideren necesarios.

Responsable de la coordinación en materia de prevención de riesgos a nivel





general de la obra o instalación.

La empresa dará traslado del acta y de su contenido a los delegados o Comités de seguridad y salud de la empresa o centro de trabajo afectado. Asimismo se entregará copia de la referida acta a los delegados de prevención o Comités de seguridad y salud existentes en la empresa o empresas contratistas.

En caso que las contratas o subcontratas desarrollen su actividad de forma continuada en el centro de trabajo de Exide Technologies, S.A., se dispondrá de un libro de registro en el que se reflejará la información mencionada en el artículo 42.4 del ET. Este libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el plan de prevención y la política de la compañía y aplicando el principio de integración de la seguridad y salud en nuestra actividad normal, Exide Technologies, S.A., exigirá el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normativa vigente, normas de seguridad y salud y medidas preventivas específicas de cada trabajo, a través de los responsables de los trabajos contratados y de los departamentos involucrados, con independencia de las tareas de apoyo que otros departamentos o personal, el servicio de prevención o los mismos responsables de los trabajadores, puedan ejercer para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores de dichas empresas contratistas o subcontratistas durante la realización de los trabajos en nuestras instalaciones.

Dentro del plan de prevención y según se indica en los procedimientos de coordinación de actividades empresariales, se establece la obligatoriedad de aportar, con carácter previo al inicio de los trabajos, la siguiente documentación mínima, que pretende reflejar la aptitud de los trabajadores externos para realizar su trabajo en nuestras instalaciones:

Libro de registro de contratas y subcontratas.

Certificado de aptitud médica del trabajador, incluyendo, si fuera necesario, protocolos específicos a los riesgos presentes en dicho puesto.

Certificado de formación teórico-práctico en materia de PRL suficiente para el tipo de actividad a desarrollar.

Certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando las tareas a desarrollar así lo requieran.

Certificado de haber recibido información y formación suficiente sobre los riesgos generales y específicos existentes en el centro de trabajo donde vayan a desarrollar su actividad.





Otra documentación que, en cada caso y en función de la complejidad y riesgo del trabajo, se requiera desde el servicio de prevención, recursos humanos, o el departamento ordenante del trabajo.

Capítulo IX. Plan de Igualdad.

Artículo 43. Plan de igualdad.

Ambas partes, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como de lo manifestado en el apartado 4.a del código de ética de la compañía, incluyen en el Convenio colectivo, las medidas necesarias para promover la igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación por razón de sexo. Se tendrán especialmente en cuenta las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares y de estado civil. Los procedimientos de la empresa, especialmente los de selección, contratación, promoción y retribución, respetan de manera fehaciente estos principios de igualdad.

Artículo 44. Embarazo y lactancia.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, en los casos de embarazo y maternidad o paternidad:

- a) En los casos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tanto si es natural, como adoptado o de acogimiento, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. La concreción de esta reducción horaria, según se determina en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, le corresponde al trabajador, quien deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a su reincorporación a su jornada ordinaria. Cuando se diera la situación de parto múltiple, el periodo de reducción se incrementará proporcionalmente. Si ambos trabajan, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Este permiso de 1 hora podría ser acumulable.
- b) El tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo.
- c) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora mientras se mantenga dicha hospitalización. Este permiso es compatible y acumulable con el de lactancia. En virtud de lo regulado en el artículo 37.4.bis del Estatuto de los Trabajadores, el padre o la madre podrá optar por reducir dos horas la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 45. Descanso por maternidad.



La suspensión del contrato de trabajo en los casos de maternidad, adopción o acogimiento, según lo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, tendrá una duración de 16 semanas de disfrute ininterrumpido. Se ampliará en dos semanas más por cada hijo al partir del segundo, cuando hay parto múltiple y tres semanas cuando el hijo recién nacido sea discapacitado. Si falleciera la madre, el otro progenitor tendría los mismos derechos citados, aún cuando ya hubiese iniciado este derecho la madre. Se ampliaría la suspensión del contrato cuando el niño, por ser prematuro, permaneciera hospitalizado, y durante este tiempo.

Artículo 46. Mantenimiento en el puesto de trabajo.

En los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de 1 año, ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, excepto si tal movilidad es aceptada por la afectada.

Artículo 47. Vacaciones.

Las vacaciones no disfrutadas por las trabajadoras, durante el período establecido en el calendario general del centro de trabajo, por haber coincidido con permisos por embarazo o nacimiento de hijo, podrán disfrutarse a lo largo del año natural o del año natural siguiente. Este mismo derecho se hará extensible a las situaciones en que coincida con el permiso de paternidad, riesgo de embarazo, lactancia o procesos de enfermedad común derivados del embarazo.

Artículo 48. Medidas preventivas durante el embarazo.

1. Cuando la trabajadora notifique su situación de embarazo, deberán tomarse aquellas medidas preventivas adicionales que fuesen aconsejables, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto. Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitaría un puesto de trabajo más acorde a esa situación así como en los períodos de lactancia. En último caso se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las trabajadoras embarazadas que tengan jornada a turnos, podrán modificar el turno de trabajo, y si la organización lo permite, quedar adscritas al turno de su elección, mañana, tarde o noche, de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de los hijos menores de 1 año.

3. Podrán reducir la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a las mejoras sociales.

Artículo 49. Protección a las víctimas de violencia de género.

1. La condición de víctima de violencia de género se acreditará presentando en el departamento de recursos humanos, la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación por informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.
2. Las medidas de protección alcanzarán tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella.

Artículo 50. Asistencia y asesoramiento.

La empresa proporcionará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima de violencia doméstica y a los hijos dependientes, si hubiere, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados... las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

Asimismo los servicios médicos de empresa, cuando eso sea posible, prestarán la asistencia sanitaria que pudiera dispensarse para conseguir superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

Artículo 51. Ayudas a las víctimas de violencia doméstica.

La empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, ayudas económicas de hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos euros mensuales (300 €/mes), para gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

Artículo 52. Otras ayudas en el ámbito laboral.

Se les aplicará las mismas normas y medidas respecto a la reducción y flexibilidad de jornada reguladas en este capítulo en los artículos 44 a 48.

Aún cuando no tengan el requisito exigido de antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes



que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto.

Artículo 53. Comisión de igualdad.

Se crea una Comisión de seguimiento del presente capítulo que se denominará «Comisión de igualdad», compuesta por tres miembros en representación de la dirección de la empresa y tres miembros designados por el Comité intercentros. Se reunirá de forma ordinaria dos veces al año. Esta Comisión deberá preparar un informe anual de evaluación. Tan pronto como esta comisión lo haya analizado propondrá todos los supuestos de permisos no retribuidos que puedan de manera efectiva cumplir con los objetivos previstos en este capítulo asimismo se dotará de normas de carácter interno para su adecuado funcionamiento.

Capítulo X. Régimen económico.

Artículo 54. Estructura de las retribuciones.

Las condiciones económicas pactadas como un todo unitario e indivisible, que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de las categorías y puestos de trabajo:

1. Salario base.

2. Complementos salariales:

a) Personales:

Antigüedad.

Complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (PVP).

Plus «ad personam» como condición más beneficiosa, resultante de la convergencia de los convenios por pacto de empresa 01-03-02, en los casos que proceda y según comunicación individualizada.

b) De puesto de trabajo:

Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Plus de complemento voluntario.

Plus de nocturnidad.

Plus de trabajo en festivo.





Plus flexibilidad (paro Técnico y jornada adicional).

Plus de jornada partida.

Plus de permanencia en el descanso.

c) De cantidad o calidad del trabajo:

Plus de productividad y calidad (en él se integran otros a efectos de confección de las nóminas).

Horas extraordinarias:

Ordinarias.

Estructurales (se considerarán ordinarias a los efectos de cotización).

Caso fortuito o fuerza mayor.

d) De vencimiento superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias y de beneficios (pago prorrateado mensualmente).

e) Otros:

Período de descanso para el bocadillo.

Tiempo para limpieza e higiene personal.

Prima de absentismo (variable y no consolidable).

3. Complementos extrasalariales:

Plus de distancia.

Quebranto de moneda.

Dietas de viajes.

Artículo 55. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador por unidad de tiempo efectivo de trabajo, y que se abonarán por meses naturales. Con tal denominación se incluye en las columnas «a», de las tablas salariales I y II, anexas al presente Convenio, el salario, pero elevado y prorrateado al tiempo de presencia mensual, por haber incluido a efectos del pago de salarios las cantidades correspondientes a los períodos de descanso para bocadillo [(artículo 27 c) y la cantidad de los períodos para limpieza personal (artículo 27 d)].





Este salario base de las columnas «a» sirve para el cálculo de los siguientes complementos, prorrateado en relación a los tiempos que se señalan en los artículos que los definen: antigüedad; toxicidad, penosidad o peligrosidad; complemento voluntario; gratificaciones extraordinarias; período de descanso para el bocadillo y tiempo para limpieza e higiene personal.

Artículo 56. Antigüedad.

Es el complemento personal percibido como aumentos periódicos por años de servicio desde el inicio del último contrato temporal realizado que devenga en fijo, salvo que se hubieran concertado sucesivos contratos temporales sin sucesión de continuidad y hubiesen pasado a indefinidos; consistentes en el abono de quinquenios, en la cuantía correspondiente a la categoría en la que está clasificado, recogidos en la columna «j» de las tablas I y II.

No obstante lo anterior también lo percibirían aquellos contratos temporales que junto con sus prórrogas computaran períodos quinquenales.

A efectos de confección de la tabla de quinquenios, se han incluido en la misma las cantidades por antigüedad siguientes:

- a) La cuantía correspondiente del salario base de los sesenta días de las gratificaciones extraordinarias recogidos en el artículo 66.
- b) La cuantía correspondiente al porcentaje del salario base correspondiente a la jornada de presencia a que se refieren los pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad y complemento voluntario (artículos 58 y 59).

La cantidad resultante de multiplicar el valor del quinquenio por el número de estos, se abonará prorrateando a lo largo de los doce meses.

Los nuevos quinquenios comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

Artículo 57. Complemento de desempeño profesional: Plus variable progresivo (PVP).

De conformidad con el contenido del artículo 1.º (ámbito funcional), se establece como método de promoción profesional colectiva de la mano de obra el desempeño profesional bajo los siguientes principios:

- a) La experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en el grupo Exide.
- b) La formación profesional continua y el intercambio de experiencias entre los



trabajadores.

c) El cumplimiento del sistema de organización del trabajo «palmada» como vehículo para incrementar la productividad eficientemente.

Forma parte de la estructura de las retribuciones el complemento salarial de carácter personal denominado complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (PVP), cuyo cobro permite acercar las categorías de los peones especialistas de producción/montadores/post-ventas «c» y «b» a la de los peones especialistas de producción/montadores/post-ventas «a».

De igual manera se aplicará para las categorías de oficiales de mantenimiento de 3.ª y 2.ª y para las de Auxiliares y Oficiales de 2.ª de las categorías de empleado, de tal manera que, objetivamente, bajo los principios indicados anteriormente, la evolución del desempeño profesional de las categorías inferiores confluyan progresivamente con el salario bruto anual en cómputo anual de la categoría superior (Peón especialista de producción/Montadores/post-ventas «a»/Oficial 1.ª de mantenimiento/Oficiales 1.ª de las categorías de empleado).

La aplicación del PVP se regirá por las siguientes normas:

1. Es un plus variable por cuanto su percepción depende la consecución de los siguientes objetivos:

Asistencia a los planes de formación profesional continua establecidos.

Lograr una implementación eficiente del sistema de organización del trabajo «palmada» del artículo 10 del Convenio colectivo, por la totalidad de la plantilla.

2. Es un plus progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de dos ciclos de tres años y su cuantía aún cuando no es consolidable, va aumentando progresivamente en relación a la adquisición de experiencia y adiestramiento a lo largo del tiempo de permanencia en Exide.

3. Es un plus no consolidable, porque así se pacta expresamente a tenor del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la medida que su variabilidad y objetivos son anuales.

4. El PVP se comenzará a cobrar por aquellos trabajadores de categoría Peón especialista de producción/montadores/post-ventas «c», Oficial 3.ª de mantenimiento y Auxiliares: Administrativo, Delineante, Técnico de organización, Analista e Inspector y Comercial, con una carencia en la fecha de antigüedad de dos años.

Asimismo lo continuarán percibiendo en 2.º ciclo, los trabajadores de categoría Peón especialista de producción/Montadores/post-ventas «b», Oficial 2.ª de



mantenimiento y Oficiales 2.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de organización, Analista e Inspector y Comercial.

a) La sistemática para su devengo será similar a la establecida para generar quinquenios de antigüedad, de tal manera que el PVP comenzará a devengarse a partir del próximo enero del año en que se cumplan los «dos años de antigüedad», si la fecha en que se alcanza esta carencia es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

En el supuesto de los trabajadores con contratos de obra o servicio a la firma del Convenio, estos requisitos se computarán a partir de la absorción por parte de Chloride Motive Power Ibérica, S.L. (01-04-2003), es decir, la antigüedad a efectos del cobro del PVP regulado en este artículo se contará desde 01-04-2003.

b) No obstante lo anterior, si en el momento de transformar el contrato temporal o contratar indefinidamente a un peón especialista de producción «c», no alcanza la anterior carencia «de dos años de antigüedad» se le computaría, y exclusivamente a los efectos del cobro de este PVP los periodos de sus contratos temporales anteriores, generándose lo que denominamos la «fecha de carencia para el inicio del cobro PVP».

c) En el supuesto anterior no se considerarán los contratos temporales anteriores si la última extinción de su contrato:

1. Fue a voluntad del trabajador.

2. Fue anterior en tres años a la fecha de contratación indefinida o transformación de su contrato.

3. Se le hubiera requerido para algún contrato temporal mediante carta certificada con acuse de recibo o cualquier otro método fehaciente (notificación a los representantes de los trabajadores) y lo hubiera rehusado.

5. El PVP se abonará a razón de las siguientes cantidades anuales:

PVP/1.º año: 1.374,76/año (mil trescientos setenta y cuatro con setenta y seis euros/año).

PVP/2.º año: 2.004,81/año (dos mil cuatro con setenta y uno euros/año).

6. Estas cantidades corresponden al periodo de 01/04/2010 a 31/03/2011, actualizadas para el periodo de vigencia del presente Convenio, de tal manera, que permita a lo largo de la aplicación de dos ciclos de PVP (durante 6 años, año a año) alcanzar un salario bruto anual sin antigüedad en igual cuantía que el de los peones especialistas de producción / montadores/post-ventas «a», Oficial 1.ª de mantenimiento/taller y Oficiales 1.ª, Administrativo, Delineante, Técnico de





organización, Analista e Inspector y Comercial, para aquellos trabajadores a quienes se les haya aplicado ininterrumpidamente los dos ciclos del PVP.

7. El pago se realizará en la parte proporcional a lo largo de los 12 meses abonados como de trabajo de similar manera al plus de productividad y calidad. No repercutirá en las gratificaciones extraordinaria y de beneficios.

Mensualmente la Comisión de producción, calidad y formación continua, vigilará el cumplimiento de los requisitos establecidos para su cobro y analizará los datos referidos al mes anterior. Es decir, se llevará un decalaje de un mes en la relación: cumplimiento de objetivos establecidos/abono de las doceavas partes del PVP correspondiente.

8. En el supuesto de que a un trabajador se le transforme su contrato temporal a indefinido o se le contrate inicialmente con la modalidad indefinida y siempre que desde esa fecha alcance ya por el sistema establecido los dos años de carencia a los efectos de inicio del cobro de PVP y le correspondiera por el sistema de semestres incluido en el apartado 4.a), se le abonará desde esa fecha, la parte proporcional del citado plus en ese primer año.

9. Para los casos que pudieran darse de suspensión del contrato de trabajo (excedencias, etc.) se estará a lo establecido por la legislación vigente en cuanto al devengo de ciclos (quinquenios) para el complemento de antigüedad.

10. Las cantidades cobradas cada año en concepto de PVP, que dependen del cumplimiento de los niveles de productividad y objetivos comerciales, compensarán y absorberán total o parcialmente el pago de las partidas salariales existentes o futuras (aún en los supuestos de aplicación unilateral de la empresa), enmarcadas en los sistemas de incentivos de servicio post-venta, u otros que pudieran establecerse con pagos variables.

Esta absorción se referirá exclusivamente para los escalones de PVP generados a partir del encuadre inicial de los años 2002 (Madrid) y 2003 (resto de España y CMPI), es decir, para los nuevos escalones a partir del 2003/2004, según las fechas de encuadre.

En su aplicación práctica, mensualmente y por años naturales se pagará el PVP que corresponda, y al finalizar el ejercicio comercial (actualmente coincidente con el ejercicio fiscal en la empresa), se ajustará la cantidad restante del mismo ejercicio fiscal si existiese, del incentivo comercial, pagando esta diferencia por este concepto.

No obstante lo anterior, a partir del de 01/04/06, se establece como cantidad máxima anual del sistema de incentivo post-venta 1.330 euros (mil trescientos treinta euros, no siendo compensada ni absorbida por el PVP.





Artículo 58. Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

En aquellos puestos que se califiquen por la autoridad judicial competente como tóxicos, penosos o peligrosos, se abonará por este concepto la cantidad recogida en la columna «c» de las tablas I y II, habiéndose calculado con el 20% del salario base de los días pagados como de trabajo.

Este porcentaje se abonará también sobre la antigüedad, estando incluido en la columna «j» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b) del artículo 56.

Artículo 59. Plus de complemento voluntario.

En aquellos puestos de trabajo que no dan derecho a percibir el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, se establece como complemento de los mismos el plus de complemento voluntario, consistente en la misma cantidad económica que el de toxicidad, abonándose de la misma manera y reflejado en las columnas «c» de las tablas I y II. Este plus se convertiría como de toxicidad, penosidad o peligrosidad, si se reconocieran estas calificaciones en el puesto de que se trate.

Este porcentaje se abonará también sobre la antigüedad, estando incluido en la columna «j» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b) del artículo 56.

Artículo 60. Plus de nocturnidad.

Los productores que realicen trabajos en el turno de noche completo (ver art. 27, horarios de trabajo), percibirán por este concepto la cantidad de 13,89 €/jornada, en esta cantidad está incluido el complemento que por antigüedad pudiera corresponder.

Artículo 61. Plus de trabajo en festivo.

Los productores que trabajen la jornada completa en festivo percibirán, independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus de 42,73 €/día, salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias.

No lo cobrarán aquellos productores que se contraten específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del centro de trabajo correspondiente (4.º turno).

Tampoco lo cobrará el personal que permanezca trabajando durante los períodos oficiales de vacaciones, según calendario general del centro, por disfrutar las mismas en otros períodos.

Artículo 62. Plus de jornada partida.

Aquellos productores asignados a la jornada partida con descanso para la comida igual o inferior a 60 minutos, percibirán mensualmente la cantidad de 147,32 €,

cobrándolo asimismo durante los períodos de vacaciones.

De mutuo acuerdo entre la dirección de cada centro y el Comité de Empresa, se podrá sustituir este plus por el pago de la comida, según la manera tradicional en cada centro.

Artículo 63. Plus de permanencia en el descanso.

Aquellos trabajadores que por razones del proceso productivo o servicio, no puedan acudir al comedor de la fábrica durante el descanso establecido para almuerzo o bocadillo, percibirán por cada día efectivamente trabajado (219), la cantidad de 2,69 €

Artículo 64. Plus de productividad y calidad.

El plus de productividad y calidad se compone:

a) Por una parte de la retribución correspondiente a la cantidad y calidad de trabajo a que se refiere el artículo 15, que define el sistema de trabajo de tasa horaria.

b) Por otra parte, y a los efectos de confección de las nóminas, se integran en él:

1. La «Prima del consejo» para todas las categorías (artículo 67).

2. La cuantía a la que se refiere el artículo 27.d) respecto al tiempo de limpieza e higiene personal.

3. La cantidad correspondiente al antiguo plus de Jefe de equipo, absorbido según Disposición adicional cuarta, por haberse reconocido como categoría laboral en tablas.

c) Este plus recoge las diferencias salariales entre categorías consecuencia de la reclasificación profesional de la mano de obra, a que se refiere el artículo 12 del Convenio, así como las diferencias entre Oficiales de 3.^a, 2.^a y 1.^a de Mantenimiento y entre los Auxiliares, Oficiales de 2.^a y 1.^a de las categorías de empleados.

Este plus servirá para ajustar los conceptos salariales, y sus incrementos, a las jornadas y descansos establecidos, al considerar la retribución como un todo anual.

Este plus se pagará prorrateando durante los 12 meses, y aparece recogido en las columnas «e» de las tablas I y II.

Artículo 65. Horas extraordinarias.



Las horas extraordinarias se abonarán en la cantidad detallada en la columna «k» de las tablas salariales I y II, pudiendo acumular 8 de ellas para sustituirlas por un día de descanso compensatorio, de manera similar a la del artículo 32, cobrando el plus de trabajo en festivo del artículo 61.

No se computarán como horas extraordinarias los períodos de descanso para las comidas, almuerzos o bocadillos.

Se considerarán horas estructurales (ordinarias a los efectos de cotización) las necesarias para la realización de los inventarios de la fábrica, así como las necesarias para no interrumpir los procesos de producción, logística o administración, informando de tales situaciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 66. Gratificaciones extraordinarias y de beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias y de beneficios se abonarán a razón del salario base de las tablas I y II de treinta días cada una de ellas, más la antigüedad correspondiente.

A efectos de pago, la antigüedad se ha incluido en el valor del quinquenio, según se recoge en el apartado a) del artículo 56, y el resto, denominado gratificación propiamente dicha, está recogido en las columnas «g» de las tablas salariales I y II.

Se devengarán de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año, abonándose de manera prorrateada en las doce pagas mensuales de la nómina.

Artículo 67. Prima de consejo.

Continúa aplicándose la actual prima del consejo, implantada en marzo de 1977 por un importe total bruto para todos los años de 240,40 euros por productor. Las normas por las que se rige la percepción de esta prima son las mismas por las que fue creada y que figuran en el acta de jurado de empresa de fecha 21 de marzo de 1977.

A efectos de confección y abono en nómina, se integrará en él (plus de productividad y calidad) de las tablas I y II, prorrateándose por los meses de pago de la misma.

Artículo 68. Período de descanso para el bocadillo.

A todo el personal, y de acuerdo a los horarios establecidos, se les abonará el período establecido para (descanso de bocadillo) a prorrata de salario base (columna «a» de las tablas I y II) más los complementos de toxicidad, penosidad y



peligrosidad o complemento voluntario (columna «c» de las tablas I y II).

A efectos de confección y abono en nómina, se han integrado estas cantidades en dichas columnas «a» y «c», al referirlas a jornada de presencia.

Artículo 69. Tiempo para limpieza e higiene personal.

A todo el personal, y de acuerdo a los horarios establecidos, se les abonará el tiempo establecido para «limpieza e higiene personal» a prorrata como si se tratara de tiempo efectivamente trabajado, de la siguiente manera:

a) La cantidad correspondiente al salario base y a los complementos de toxicidad, penosidad, peligrosidad o complemento voluntario se encuentra ya incluido en las columnas «a» y «c» de las tablas I y II, según se recogía en los artículos 54 y 55.b).

b) El resto, y hasta alcanzar la cuantía correspondiente al salario de trabajo de 12 meses, integrado en el «Plus de productividad y calidad».

Artículo 70. Quebranto de moneda.

El quebranto de moneda para el cajero, se establece en 77,98 €/mensuales.

Artículo 71. Dietas de viaje.

Todos los productores que, por disposición de la empresa, hayan de realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique el centro de trabajo, debiendo de pernoctar fuera de su domicilio, disfrutará sobre su sueldo de las dietas siguientes:

Categoría	Importe € (*)
Ingenieros, licenciados	82,67
Diplomados universitarios	79,44
Jefes administrativos y de taller	76,21
Ofic. adm., mant., Inspectores y asimilados	72,95
Resto plantilla	64,84

Los días que no pernocten fuera de su domicilio, salvo que tenga que realizar fuera las dos comidas, cobrarán «media dieta» (sesenta por ciento de la misma).

Excepcionalmente, dentro de las redes comerciales y debido a las particularidades existentes en los trabajos comerciales, de montadores, post-ventas y chóferes RTP se establece respecto al abono de las dietas para comidas, las siguientes cantidades: 15 € de lunes a jueves, así como aquellos viernes o días con horario reducido, que previa comunicación de la empresa, el



desarrollo de su trabajo les obligue a comer fuera del centro de trabajo o de su domicilio particular, debiendo presentar todos los días la factura del restaurante como justificación de la comida. Excepcionalmente, en los supuestos anteriores que por razones del trabajo deban pernoctar fuera de su domicilio, tendrán además una dieta de 12 €, y el hotel será reservado por la empresa e irá a cargo de la misma.

Este nuevo importe tendrá efectos prácticos desde la firma del IV Convenio Colectivo.

Artículo 72. Abono de salarios.

El abono de los salarios se efectuará por períodos mensuales, mediante transferencia bancaria a través de las entidades de crédito indicadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.4 del E.T.

La estructura salarial de este Convenio está referida al abono de cantidades mensuales; a efectos de pago se confeccionan las tablas salariales de tal manera que se prorratearán las cantidades recogidas en las columnas b, d, f, h y j (anuales) en doce pagas iguales. De igual manera se abonará el plus «ad personam» generado por la convergencia del Convenio colectivo al pacto de empresa, en los casos que procedan.

Las fechas de pago y anticipos a cuenta son las que habitualmente están rigiendo.

En los supuestos de liquidaciones negativas por gastos de viaje, estancia y manutención que se mantenga por un periodo superior a tres meses, se podrán compensar en el siguiente recibo de salarios.

Capítulo XI. Mejoras y obras sociales.

Artículo 73. Premios de permanencia.

Los productores que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa (contados a partir del inicio del último contrato temporal que devenga en indefinido) percibirán los premios de permanencia recogidos en la tabla número III.

Excepcionalmente:

Para los trabajadores del centro de San Esteban de Gormaz (Soria) y para los trabajadores de Chloride Motive Power Ibérica, S.L., se establecen las siguientes fechas de antigüedad, especiales para este abono de premios:

- a) Fábrica de San Esteban de Gormaz (Soria): 01/04/96.
- b) Chloride Motive Power Ibérica, S.L.: 01/04/03.





No obstante lo anterior, para los trabajadores del centro de San Esteban (Soria) de y CMPI que al alcanzar 65 años tuvieran una antigüedad en la empresa igual o superior a 25 años, percibirán la parte proporcional del premio de permanencia en base al tiempo transcurrido desde que se ha empezado a devengar este premio (01/04/96 o 01/04/03, respectivamente).

A los trabajadores que pertenecían a la plantilla de Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A., con anterioridad a la fusión de las redes comerciales de Tudor y Fulmen Ibérica, S.L. (01/10/02), se les considerará como fecha de antigüedad para el cobro de estos premios de permanencia la de la antigüedad en la empresa.

Considerando que los citados premios, son fruto del trabajo de acuerdo con el artículo 1.347.1 del Código Civil, en caso de fallecimiento de algún trabajador dentro del año en el que le correspondiera percibir algunos de los citados premios en este artículo, se entiende que tiene derecho a él, el cónyuge superviviente, siempre y cuando acredite que el régimen matrimonial era el de gananciales, y en su defecto, los herederos legales, previa presentación en este segundo supuesto del auto de declaración de herederos o testamento, así como la escritura de aceptación de herencia y la presentación del correspondiente impuesto de sucesiones, en el que se haya incorporado el mismo.

Para los trabajadores que tienen garantizadas las cantidades resultantes de los derechos consolidados de los premios de permanencia de 35 y 40 años y se les aplique el apartado tercero del acta que los regula, se entenderá que se refiere exclusivamente a la cantidad correspondiente al siguiente premio de permanencia (por ejemplo: si cobró el premio de 25 años, se le abonará la cantidad correspondiente de 35 años).

Artículo 74. Bolsa de obras sociales.

Se establece una bolsa anual de obras sociales que será el resultado de aplicar 160,82 € por la plantilla media anual del centro.

Esta cantidad utilizada para el cálculo se actualizará en los mismos porcentajes establecidos para las condiciones económicas del convenio.

El cálculo de la bolsa de obras sociales se realizará de manera proporcional, aplicando la cantidad anual a la plantilla media total (días cotizados a la seguridad social en el periodo de vigencia del Convenio) de dicho periodo.

El Comité de Empresa propondrá para su aplicación a la dirección del centro las actividades y destino de esta bolsa, de tal manera que anualmente se decida la distribución entre las tradicionales obras sociales de la empresa.

Artículo 75. Anticipos («Peirotos»).



Todos los productores (Obreros y Empleados) podrán solicitar anticipos sobre su retribución hasta 462,00 € (*) que liquidarán mediante entregas mensuales mínimas de 77 €. En caso de que por necesidades susceptibles de adecuada justificación precisarán mayor cantidad, podrán solicitarlo por escrito a la dirección, exponiendo con toda precisión el fundamento de su petición, siendo aquélla la que, en cada caso, decidirá libremente.

No se concederá nuevo anticipo en tanto no se haya liquidado el precedente, en las fechas establecidas «a priori» para su devolución.

Las percepciones de estos anticipos se realizarán mediante transferencia bancaria.

Los trabajadores con contrato temporal podrán solicitar también estos anticipos reintegrables, con el tope de 77 € por los meses que les reste de vigencia hasta la finalización de su contrato.

Artículo 76. Crédito horario sindical.

Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a una misma central sindical podrán acumular por períodos mensuales las horas pertenecientes a otros o a alguno de la misma central.

El límite de acumulación individual será de 40 horas/mes como máximo. en ningún caso se procederá a que los miembros del comité queden relevados del trabajo en su totalidad. mensualmente, por el departamento de nóminas, se llevará el control de estas horas, verificando, en cada caso, el cumplimiento de este límite de acumulación, dejando sin efecto (no abonando) a nivel individual, las horas que excedan de ese límite, y a nivel de central sindical, cuando se rebase la totalidad de las horas asignadas a todos los miembros de esa central, dejará sin efecto en las personas que hayan acumulado más horas, el exceso de ese total.

El Presidente y Secretario del Comité dispondrán de 40 horas suplementarias por mes, que no podrán ser acumuladas a otros miembros del Comité.

En cumplimiento de lo establecido del Convenio Colectivo para la Constitución y Funcionamiento del Comité Intercentros (artículo 21), los miembros de este órgano de representación, así como los delegados sindicales de ámbito nacional dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a las reuniones ordinarias y extraordinarias del mismo.

De igual manera se garantizará la asistencia de los representantes españoles en el comité de empresa europeo.

Artículo 77. Permisos oficiales retribuidos.





Los permisos oficiales se abonarán con las mismas cuantías que le hubieran correspondido de no haber disfrutado el permiso, previo aviso y posterior justificación.

De conformidad con la Legislación vigente y atendiendo a las nuevas realidades sociales se establece el cuadro de permisos retribuidos y parentescos en los documentos adjuntos denominados «tabla de permisos retribuidos» y «grados de parentesco».

Con este sistema se abonarán los permisos en los casos de asistencia a consultas médicas de la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general (médico «de cabecera»), con los límites establecidos a tal efecto.

Se deberá presentar previamente ante el servicio médico o de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica y una vez realizada la visita médica, se presentará el volante en el departamento de nóminas, siendo requisito imprescindible que indique la hora de entrada y salida de la consulta.

Artículo 78. Complemento de la IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La empresa complementará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo (incluido «in itinere») y enfermedad profesional, y por un tiempo máximo de dieciocho meses, hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización a la seguridad social por AT y EP, de acuerdo a la normativa vigente que la regula. Este complemento, será tal, que mensualmente considerado, suponga cobrar una cantidad igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como plus de nocturnidad, plus de trabajo en festivo, plus de permanencia en el descanso, incentivos de las redes comerciales y reciclados de baterías, horas extraordinarias y resto de pluses variables salvo la prima de absentismo y que como máximo, los complementos supongan cobrar lo que el trabajador en cuestión, hubiera cobrado líquidamente de estar trabajando, con la única salvedad de los casos en que los procesos de incapacidad temporal se iniciaron en años anteriores, en los que la base para el complemento será la media de los tres últimos meses del año en que se inició la suspensión del contrato por este motivo.

En el supuesto de IT por accidente de trabajo para el personal asignado al sistema de correturnos, se considerará para el abono del complemento neto los pluses variables de nocturnidad y festivo, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

a) El trabajador habrá estado asignado al sistema de correturnos un mínimo de 180 días en el periodo de 365 días anteriores a la declaración de IT por accidente





de trabajo.

b) Se abonará exclusivamente a partir del día 91 de IT por AT.

La parte de este complemento que corresponda a la prorrata de gratificaciones de vencimiento superior al mes (mientras no se prorratee a lo largo de los doce meses del año), se abonará en la fecha de pago habitual de las mismas.

Siendo la empresa entidad colaboradora de la seguridad social, en el pago de las prestaciones de la invalidez temporal como consecuencia de enfermedad profesional y accidente de trabajo; en los supuestos en que un trabajador continúe en esta situación después de haberse extinguido su contrato de trabajo, no se le abonará el complemento a que se refiere este artículo.

Artículo 79. Complemento de la IT por enfermedad y accidente común.

La empresa complementará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal transitoria por accidente o enfermedad común, y por un máximo de 18 meses, hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización por contingencias comunes a la seguridad social, de acuerdo con la normativa vigente que la regula. Este complemento, será tal, que mensualmente considerado, suponga cobrar una cantidad igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como Plus de Nocturnidad, Plus de Trabajo en Festivo, Plus de Permanencia en el Descanso, incentivos de las redes comerciales y reciclado de baterías, horas extraordinarias y resto de pluses variables salvo la prima de absentismo y que como máximo, los complementos supongan cobrar lo que el trabajador en cuestión, hubiera cobrado líquidamente de estar trabajando, con la única salvedad de los casos en que los procesos de incapacidad temporal se iniciaron en años anteriores, en los que la base para el complemento será la media de los tres últimos meses del año en que se inició la suspensión del contrato por este motivo, siempre que el absentismo medio mensual por este concepto cumpla las siguientes normas:

Si está por debajo del cuatro por ciento (4.00%), se completará hasta el ciento por ciento (100%) de la base de cotización.

En caso contrario, se completará hasta el ochenta por ciento (80%) de la base de cotización.

En caso de hospitalización se garantiza el ciento por ciento (100%) de la base de cotización, este período no computará en el índice de absentismo a los efectos de los dos párrafos anteriores

En el control del 4.00% del absentismo para el abono del complemento del 100/80 % del salario neto, que el trabajador hubiera cobrado sin contar los pluses





variables se procederá de la siguiente manera:

El control se realizará centro a centro (pudiendo agrupar por su tamaño varios de la Red Comercial), y se incluirá la totalidad de la plantilla dada de alta en la seguridad social en el mismo, con independencia de su asignación organizativa en la empresa. A día de hoy:

La Cartuja.

Azuqueca.

Manzanares.

San Esteban.

Oficinas Centrales (Finanzas, IT, Comercial, etc) + Molins + Redes Comerciales.

El control se realizará sobre días naturales.

El control se realizará a mes cumplido, es decir, el ratio de absentismo alcanzado en un mes se considerará para la aplicación en la fórmula para el pago del complemento de ese mismo mes.

Con independencia de que el control de absentismo se realice de manera objetiva sobre la totalidad de la plantilla de cada centro, para el personal que denominamos «de condiciones» (directivos y mandos) por regirse por otras condiciones salariales individuales, ni se aplicará económicamente la reducción del cómputo del salario en los casos de IT ni percibirán la prima de absentismo.

Los jubilados parciales se considerarán al 100% (trabajadores equivalentes) durante los periodos establecidos como de trabajo (jubilados parciales activos) y no se considerarán en los periodos establecidos como de descanso (jubilados parciales pasivos).

No se considerarán las variaciones en seguridad social (altas, bajas, etc.) establecidas en resoluciones o sentencias judiciales con efectos retroactivos, si éstas son notificadas a la empresa más tarde del cierre de la confección de las nóminas a las que les afecte.

Los procesos de IT que deriven en una invalidez permanente por una resolución administrativa o judicial, serán revisados. Si como consecuencia de la misma, el afectado por esa resolución, durante su proceso no hubiese recibido el complemento en algunos de estos meses, se procederá a abono del complemento. En el supuesto de que un proceso de IT alcanzase los doce meses, y como consecuencia de la legislación actual, la propuesta de incapacidad declarase al trabajador como apto para el trabajo, se aplicará la revisión del complemento





mencionado anteriormente.

Los servicios médicos efectuarán los controles previstos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores para la consecución del objetivo citado anteriormente. En los supuestos en que los trabajadores, no reúnan las condiciones legales para ser beneficiarios de la invalidez temporal, este complemento se limitará a la cantidad que le hubiera correspondido en el caso de tener derecho a la prestación [art.130 a). L.G.S.S.].

Tabla resumen de pagos por invalidez temporal.

Causa	Días	Pago delegado	Cpto. empresa
AT - E.P.	1.º - último	75% (Entidad colaboradora S.S.)	25%
	1.º - 15.º	-	100%
E.A.C. (s/absentismo)	16.º - 20.º	60%	40%
	21.º - 18 meses	75%	25%

Artículo 80. Complemento en los supuestos de maternidad y riesgo grave por embarazo.

Se procederá con los mismos criterios aplicables al complemento de IT por enfermedad y accidente común para los supuestos de maternidad y riesgo grave por embarazo si fuese necesario considerando el salario de trabajador y el pago de la prestación del sistema público.

Artículo 81. Bolsa de economato.

Como consecuencia del cierre del antiguo economato laboral de la empresa, ambas partes aceptan como sustitución del mismo y como compensación por su disolución una cantidad anual calculada a razón de 416,94 € por cada trabajador que haya estado todo el año o la parte proporcional en su caso.

Este cálculo se realizará con la plantilla del día 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente.

Dicha cantidad denominada bolsa de economato, de naturaleza extrasalarial, y que el comité de empresa distribuirá anualmente con criterios objetivos entre el personal de la plantilla.

Artículo 82. Indemnización complementaria por invalidez permanente total para la profesión habitual.

a) En los supuestos de IP total para la profesión habitual para los trabajadores mayores de 50 años de edad y que no hayan alcanzado los 55 años, se les

abonará una indemnización complementaria por pérdida de sus derechos laborales generados a lo largo de su vida laboral, equivalente al 20% de la base reguladora de la pensión de invalidez, multiplicada por el número de meses que le resten desde la fecha de efectos de la resolución de pensión pública de la seguridad social y la fecha en que alcancen la de edad de 55 años, prorrateando por días los periodos inferiores al mes.

(Por ejemplo: Si su base es de 1.000 euros y su edad de 50 años, la indemnización será:
 $20\% (1.000) = 200 \text{ euros} \times 70 \text{ meses} = 14.000 \text{ euros}$).

A dicha cantidad se le aplicará las retenciones fiscales y de cotización a la seguridad social que corresponda de conformidad con la legislación vigente.

En los supuestos de reincorporación al trabajo por revisión del estado de la invalidez permanente, se recalculará la cantidad por el periodo en que el trabajador haya estado con el contrato extinguido, devolviendo la diferencia en su reincorporación.

Disposición adicional primera. Legalidad.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional segunda. Comisión Paritaria y Modificativa.

Para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio y determinar cuál sea aplicable en caso de concurrencia, se establece como Comisión Paritaria Interpretativa y Modificativa del Convenio de conformidad con las facultades otorgadas en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, la formada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores miembros del Comité Intercentros de Exide España constituido con fecha 19/12/2003.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de esta Comisión paritaria y de cualesquiera de ámbito inferior, se elevará el problema debatido a la Autoridad laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral o contenciosa, así como a la administración, corresponda.

Disposición adicional tercera. Incrementos y revisiones salariales.

Las tablas salariales números I, II, III y IV y los Pluses «Ad Personam» reconocidos existentes para la vigencia del Convenio anterior, se actualizarán en el 1,4% (1,4%) para el periodo FY'11: 01/04/10 al 31/03/11 (12 meses).

Para el segundo año de vigencia (FY'12: 01/04/11 - 31/03/12) las condiciones económicas serán los resultados de aplicar a las tablas del FY'11, el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real, Nacional del periodo 01/04/11 al 31/03/12 (12 meses), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Para el tercer año de vigencia (FY'13: 01/04/12 - 31/03/13) las condiciones económicas serán los resultados de aplicar a las tablas del FY'12, el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real, Nacional del periodo 01/04/12 al 31/03/13 (12 meses), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

No obstante lo dicho anteriormente, las diferencias salariales entre el Peón especialista C y categoría asimiladas y las del Peón especialista A y categorías asimiladas se mantendrán congeladas en los niveles salariales que había a fecha 31/03/2008 (6.529,84 euros).

Disposición adicional cuarta. Prima de absentismo.

Se establece una prima anual individual ligada a la reducción del absentismo por enfermedad y accidente común de cada Centro de trabajo y bajo el cumplimiento de las siguientes condiciones:

El objetivo es reducir el nivel de absentismo individual por enfermedad y accidente común por debajo del tres y medio por ciento y en compensación abonar a todos los trabajadores de alta en la empresa durante todo el año fiscal anterior (12 meses) que sirve de cálculo, y permanezcan de alta en la empresa en la fecha de pago (abril), una prima individual y anual, en función del porcentaje de absentismo colectivo.

El control se realizará por días/horas de trabajo, con el absentismo individual acumulado durante cada año fiscal, es decir, el ratio de absentismo alcanzado en el año fiscal (año vencido) se considerará para la aplicación de la fórmula para el pago de la prima en el mes de abril.

Para el control, los jubilados parciales se considerarán al 100% durante los periodos considerados de trabajo (activos) y no se considerarán durante sus periodos establecidos como de descanso (pasivos). No obstante, como excepción al primer párrafo, para los jubilados parciales el pago será de manera proporcional a sus días de trabajo efectivo (periodo activo), de acuerdo a la naturaleza de este contrato.

No se considerarán para el control los cambios de estado en las variaciones de la Seguridad Social (altas/bajas) por resoluciones o sentencias judiciales con efectos retroactivos si éstas son notificadas más tarde del cierre de la confección de las nóminas a las que les afecte.

Se llevará un control mensual (individual y colectivo) y acumulado al ejercicio

final para conocer su evolución por las Comisiones de Seguridad y Salud.

De manera no acumulable ni consolidable, se establecen el siguiente objetivo de absentismo individual y prima anual:

Nivel individual $\leq 3,5\%$:	70 €/año
Nivel individual $\leq 2,0\%$:	90 €/año
Nivel individual 0%:	110 €/año

Se establece el siguiente objetivo de absentismo colectivo para el cobro de la prima individual durante los FY11, FY12 y FY13.

a) Para los centros con un nivel de absentismo superior o igual al 4.0% (en el acumulado del FY11 hasta octubre), estar por debajo del 4.5% en el absentismo acumulado de cada año fiscal.

b) Para los centros con un nivel de absentismo por debajo del 3% (en el acumulado del FY11 hasta octubre), no incrementar por encima del 3.5% el absentismo acumulado en cada año fiscal.

Los valores acumulados hasta el mes de octubre del FY11 son los siguientes:

La Cartuja	4,35%.
Azuqueca	2,42%.
Manzanares	2,78%.
San Esteban	2,62%.

Oficinas Centrales (Finanzas, IT, Comercial, etc) + Molins + Redes Comerciales: 1,98%.

Para el personal de condiciones (directivos y mandos) por regirse por otras condiciones salariales individuales, ni se aplicará económicamente la reducción del cómputo del salario en los casos de I.T. del punto 9.º del preacuerdo, ni percibirán estas primas de absentismo.

Para el abono de esta prima individual, para el primer año de vigencia del convenio durante FY11, se acuerda que se realizará de manera proporcional a los meses y valor de la prima restantes desde el mes de la firma de este convenio, aplicando el anterior convenio (prima colectiva) hasta el mes de la firma.

Disposición adicional quinta. Código de Ética y Conflicto de Intereses.

Ambas partes conocen y se comprometen a cumplir con lo establecido en el Código de Ética, así como lo correspondiente al apartado de conflicto de intereses, a través de la firma de un acta anexa por la que se acuerda el cumplimiento con

lo establecido en el Código de Ética y la declaración de conflicto de intereses, en representación de todos los trabajadores de Exide Technologies, S.A.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se detecte la existencia de una posible infracción de este Código o de las normas de la Compañía, tanto la investigación, procedimiento y conclusiones tendrán lugar bajo la aplicación de la legislación y normativa española que prevalecerá ante cualquier otra política, código, o procedimiento interno de la Compañía.

Disposición transitoria única.

Los salarios devengados por aplicación del Convenio con efectos de 1 de abril (Disposición adicional tercera.-Incrementos salariales), se abonarán de forma habitual.

Disposición derogatoria única.

A partir de la firma del presente Convenio colectivo, quedan absorbidas y derogadas cuantas primas y demás pluses regulados en actas interpretativas y complementarias de los convenios de centro anteriores, con la excepción de las del jurado de empresa de 21 de marzo de 1977, que regula la «Prima del Consejo».

Disposición final única.

El presente Convenio colectivo se remitirá a la autoridad laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Cuadro resumen de permisos retribuidos.

Permisos retribuidos	Días naturales
Matrimonio del trabajador.	15
Matrimonio: padre/hijo (no incluidos los padres políticos).	1
Nacimiento hijo sin desplazamiento.	2
Nacimiento hijo con desplazamiento (2).	2 / 3 / 4 / 5
Fallecimiento/accidente grave/enfermedad grave/hospitalización: familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado sin desplazamiento (3) (4) (5).	2
Fallecimiento/accidente grave/enfermedad grave/hospitalización: familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado con desplazamiento (2) (3) (4) (5).	2 / 3 / 4 / 5



Intervención quirúrgica con anestesia parcial considerada cirugía mayor ambulatoria (no incluida odontología con Médicos particulares) de cónyuge, padres, padres políticos e hijos menores de 21 años (5).	1
En el mismo supuesto anterior, cuando precise reposo domiciliario.	2
Acompañar el tiempo indispensable y justificado al servicio de pediatría a hijos menores de 14 años, o personal discapacitado de primer grado.	16 horas/año (máximo 2 ausencias)
Asistencia por tiempo necesario y justificado al Médico de cabecera coincidente con turno/horario de trabajo.	8 horas/año (máximo 2 ausencias)
Cambio domicilio habitual.	1
Tiempo para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.	Tiempo necesario
Asistencia a exámenes prenatales y técnicas post-parto que deban realizarse inexcusablemente en la jornada laboral.	Tiempo necesario
Nacimientos prematuros de hijos y hospitalización a continuación del parto, mientras la hospitalización.	1 h./día
Lactancia hijos menores de 9 meses.	1 h/día (30' + 30') o - 30'
Médico especialista del sistema público de salud.	Tiempo necesario

(1) Días naturales: Se entenderá desde el día del hecho causante, incluido este si abandona el puesto de trabajo en parte de su jornada. Si los dos días coinciden en festivo o vacante se disfrutaría un día laborable durante el período de hospitalización. El permiso de dos días «laborables», en supuestos de hospitalización podría ser disfrutado de forma no consecutiva pero siempre dentro del período de hospitalización, sin que tenga ser necesariamente disfrutado inmediatamente seguido del hecho causante, siempre que los dos días hayan coincidido con días de trabajo.

(2) En los desplazamientos se aplicará el siguiente criterio: >100 km: 3 días / >400 km: 4 días / >600 km: 5 días.

(3) Se entenderá por accidente grave / enfermedad grave / hospitalización siempre que se esté hospitalizado como mínimo 2 días naturales, incluyendo el ingreso directo en urgencias y en todo caso las intervenciones quirúrgicas con anestesia total.

Se incluye para familiares de primer grado parto con cesárea.

(4) Se considerará pariente hasta 2.º grado:

a) Por consanguinidad (naturales):

Padres.

Hijos.

Hermanos.

Abuelos.

Nietos.

b) Por afinidad (políticos):

Padres políticos.

Hijos políticos (nuera/yerno).

Hermanos políticos (cuñados).

Abuelos políticos.

Nietos políticos.

(5) Se reconoce a todos los efectos las «parejas de hecho» que consten registradas en registros públicos oficiales.

(6) Los trabajadores podrán solicitar permisos no retribuidos de hasta un mes de duración, en los siguientes supuestos:

Adopción en el extranjero.

Por estar el trabajador o su cónyuge/pareja de hecho reconocida, en un programa de técnicas de reproducción asistida.

Enfermedad extremadamente grave u hospitalización prolongada de cónyuges, padres e hijos.

