

des y la no discriminación, que estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical.

La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones.

Disposición adicional sexta. *Comisión de estudio de planes de pensiones.*

La Comisión Paritaria encomendará la realización de los estudios necesarios para que las partes puedan tener un conocimiento pormenorizado de los distintos tipos de fondos y planes de pensiones, complementarios del sistema público de pensiones.

Disposición final única.

Todos los Convenios Básicos, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas, existentes a la entrada en vigor del presente, así como sus sucesivas revisiones, quedan derogados por el presente.

Disposición transitoria primera.

La paga de casados que venía haciéndose efectiva para la provincia de Madrid por importe de 3.000 pesetas anuales, queda expresamente derogada. No obstante la derogación anterior, todos los trabajadores que estuviesen en alta y casados al 31 de Diciembre de 1.987 en Madrid, mantendrán el derecho a percibir el importe de la misma en la cuantía de 18,030 euros, como condición personal e individual más beneficiosa y a extinguir.

Disposición transitoria segunda. *Supresión de los Niveles 14 a 19 del anexo 5.*

La nueva redacción dada al artículo 29 y la sustitución del artículo 30, que regulaba las condiciones de los trabajadores menores de 18 años, determinan la supresión de los Niveles 14 a 19, ambos inclusive de la Tabla General de Salarios, que quedan sin vigor a partir de la fecha de publicación de este nuevo texto.

No obstante lo anterior, los contratos suscritos con trabajadores menores de 18 años y los contratados en prácticas y para la formación antes de la publicación del presente acuerdo, continuarán en vigor en las condiciones que estuvieran estipuladas y hasta la finalización de los mismos.

Disposición transitoria tercera. *Separación de empresas en pérdidas.*

1. Las Empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo bajo las siguientes condiciones:

- Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de Diciembre de cada uno de los años.
- Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio Básico.
- Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
- Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

2. Tramitación de las cláusulas de descuelgue.

Plazos.—Esta comunicación se producirá, como máximo, hasta el día 15 de enero y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 31 de marzo. Excepcionalmente, para el año 2.004 la comunicación se producirá dentro de los 15 días siguientes a la publicación de este Acuerdo en el BOE y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el último día del mes siguiente.

Forma de comunicación.—La comunicación a la Comisión Paritaria se efectuará por telegrama u otro modo fehaciente.

Contenido.—Las empresas deberán presentar el Balance de situación, Cuenta de Resultados y Memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas a auditar sus cuentas, la Comisión Paritaria requerirá la documentación que considere necesaria.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores y, en caso de no existir ésta, de los propios trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá, necesariamente, durante los primeros quince días del mes de febrero y en los primeros quince días del mes de abril, y resolverá, como máximo, durante la segunda quincena de febrero y la segunda quincena de abril, respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

Una misma empresa no podrá descogarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en período de cinco años.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

Disposición transitoria cuarta. *Conversión de contratos temporales en fijos según la regulación contenida en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre.*

El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre, podrá concertarse por aquellos trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos y las modalidades previstas en los modificados artículo 28 y Disposición transitoria tercera y en los vigentes artículos 29 y 30, existentes al 17 de Mayo de 1997 o que se suscriban hasta el 16 de Mayo de 2.001. Las condiciones y efectos de dicha conversión serán los mismos que los establecidos en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre y en la Disposición adicional cuarentésima tercera de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

En lo que sea menester serán aplicables las disposiciones legislativas y reglamentarias publicadas con posterioridad a las citadas en el párrafo anterior, sustituyéndose las referencias de aquéllas por las de éstas.

## 3345

*RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Exide España, para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Ibérica, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Exide España, para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Ibérica, S.L. (Código de Convenio n.º 9015282) que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros y las secciones sindicales de CC.OO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de febrero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EXIDE ESPAÑA

**(Para todos los Centros de Trabajo de las Empresas: Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Power Ibérica, S.L. en España)**

(01/01/2004-31/03/2005)

TEXTO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS SOCIEDAD ESPAÑOLA DEL ACUMULADOR TUDOR, S.A. Y CHLORIDE MOTIVE POWER IBÉRICA S.L. EN ESPAÑA PARA EL PERÍODO 01/01/2004 AL 31/03/2005.

### PREÁMBULO

El Primer Convenio Colectivo de Empresa, de EXIDE ESPAÑA, para todos los Centros de Trabajo de las empresas Sociedad Española del Acu-

mulador Tudor, S.A. (en adelante TUDOR) y Chloride Motive Power Ibérica S.L. (en adelante CMPI) en España, ha sido acordado por la Comisión Negociadora, formada de una parte, por los representantes de la Dirección unitaria de ambas Empresas, con poder suficiente para ello, y por otra, por la mayoría de los miembros de la parte social integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, así como el asesor y los Delegados Sindicales de ámbito nacional de CC.OO., UGT y CSI-CSIF, siendo suscrita por mayoría de los miembros de esa Comisión; 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 las Empresas TUDOR y CMPI, de manera que esta norma colectiva facilite 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, se negocia y acuerda este Convenio Colectivo, destacando entre otros, la influencia de las siguientes causas:

- Que sea un Convenio que contribuya a consolidar el crecimiento de la capacidad productiva de las Fábricas.
- Que amplíe las posibilidades de atraer futuros proyectos y nuevos productos.

Siguen siendo válidos los propósitos que animaron la firma del Pacto de Empresa de fecha 01/03/2002, para las Fábricas de TUDOR, y la adaptación del mismo al resto de Centros de Trabajo de las Empresas de TUDOR y CMPI, en un proceso de homogeneización y unificación que ahora culmina con la firma de este texto.

## CAPÍTULO I

### Cláusulas generales

#### Artículo 1.º *Ámbito funcional (objeto).*

En el presente Convenio, negociado entre la Dirección de EXIDE ESPAÑA, para sus Empresas TUDOR y CMPI y los representantes de los trabajadores representados en el Comité Intercentros de EXIDE ESPAÑA, su asesor y los tres Delegados Sindicales de ámbito nacional de CC.OO., UGT y CSI-CSIF, mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre dichas Empresas 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 principios que han prevalecido en los Convenios Colectivos de Centro precedentes: 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, 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.º) El adiestramiento, especialización y polivalencia en los puestos de trabajo alcanzados con el paso del tiempo y experiencia en EXIDE; 2.º) 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.º) Desarrollo y aplicación participativa del Sistema de Organización del Trabajo denominado «PALMADA», recogido en el artículo 10.º del Convenio Colectivo.

#### Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

Será de aplicación a todos los Centros de Trabajo de las Empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica S.L., en España.

#### Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El objeto del presente Convenio es regular las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones laborales entre dichas empresas 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 las empresas señaladas en el 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.º *Ámbito temporal (vigencia).*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 01-01-2004 al 31-03-05.

#### Artículo 5.º *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 períodos anuales desde el 1 de abril al 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 período de los doce meses precedentes.

#### Artículo 6.º *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.º *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.º *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 períodos que los establecidos para el resto de condiciones económicas del convenio.

#### Artículo 9.º *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

### Normas de organización

#### Artículo 10.º *Organización y racionalización del trabajo.*

La organización y racionalización del trabajo será facultad exclusiva de la Dirección de cada 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 nuevo convenio, el 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.

Para ello se instaurará 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:

- 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.

#### Artículo 11.º *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

#### Condiciones de trabajo

#### Artículo 12.º *Jornada de trabajo.*

Con el ánimo de homogeneizar de manera transitoria, las condiciones de trabajo en cuanto a jornada y su distribución, se establece el siguiente modelo a aplicar de manera progresiva a todos los centros de trabajo:

a) Jornada de Presencia Anual: 1.788,5 horas al año, salvo para los Centros de San Esteban (Soria), que será de 1.796,67, y los Centros de CMPI (salvo Villaverde en Madrid), que será de 1.804,84.

b) Jornada Efectiva de Trabajo Anual: 1.660,75 horas al año, salvo para los Centros de San Esteban (Soria), que será de 1.668,33, y los Centros de CMPI (salvo Villaverde en Madrid), que será de 1.675,91.

c) Días de Trabajo año: Los días de trabajo serán 219 en el año natural en todos los Centros de Trabajo, salvo en San Esteban (Soria), que serán 220, y en los Centros de CMPI (salvo Villaverde en Madrid), que serán 221.

#### Artículo 13.º *Horarios de trabajo.*

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente Convenio, los horarios de trabajo serán los siguientes:

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 30 minutos	14 horas 40 minutos
2.º Turno (tarde).	14 horas 30 minutos	22 horas 40 minutos
3.º Turno (noche).	22 horas 30 minutos	06 horas 40 minutos

b) Horario de Trabajo a Jornada Partida: Se establece el siguiente horario a jornada partida, pudiendo acordarse otro a nivel de centro según las necesidades organizativas:

08-17,30 ( $\pm 30'$ ), con descanso para la comida de 60'.

Con jornada reducida los viernes, resultante del ajuste en cómputo anual.

d) 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) 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 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.

e) Tiempo para higiene personal: Se establecen dos períodos de 10 minutos cada uno de ellos, para limpieza e higiene personal. Uno inmediatamente antes del período 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 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 14.º *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 13.º 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.º del presente Convenio.

La hora que registrará 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 15.º *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 y teniendo en consideración los acuerdos que alcance la nueva «Comisión de Flexibilidad».

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, salvo en San Esteban (Soria), que serán 220, y en los Centros de CMPI (salvo Villaverde en Madrid) que serán 221, 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 16.º 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 período 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 meses últimos, incluido el plus de nocturnidad, pero exceptuando las horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y de beneficios, plus de festivos y el plus de permanencia en el puesto de trabajo.

Las vacaciones, siempre y cuando no hubiese sido posible su disfrute previo, se liquidarán en los finiquitos cuando se refieran a períodos inferiores al año natural; de manera proporcional con independencia de los días de trabajo efectivo incluidos en dicho período.

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

Las vacaciones, siempre y cuando no hubiese sido posible su disfrute previo, se podrán liquidar económicamente a fecha 31 de Diciembre, en los supuestos de contratos temporales, entre dos años naturales, en que se prevea que no existirá correspondencia entre los períodos generales de disfrute y los días generados de vacaciones.

#### Artículo 17.º Clases de días.

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

- 1 Días naturales: son los 365 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 15.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 de trabajo (220)	Días de trabajo (221)
Días trabajo.	219	220	221
Días festivos.	66 (*)	66 (*)	66 (*)
Días vacaciones (sin incluir los festivos y vacantes de los períodos elegidos).	20	20	20
Días vacantes.	60	59	58
Días naturales.	365 (*)	365 (*)	365 (*)

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

#### Artículo 18.º 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 19.º Excedencias.

Todos los productores con uno o más años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria de uno 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.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación de los trabajadores y sistema de trabajo

##### Artículo 20.º 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 n.ºs I y II.

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

- 1) Obreros: Los incluidos en la tabla n.º 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 n.º II.
- 4) Técnicos: (titulados y no titulados). El resto de la tabla n.º II.

##### Artículo 21.º 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 22.º Reclasificación profesional de la mano de obra.

Una vez consolidado el actual sistema de trabajo denominado de «Tasa Horaria», definido en el artículo siguiente, 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:

- P. Especialista de Producción/Montador/Post-venta «C».
- P. Especialista de Producción/Montador/Post-venta «B».
- P. Especialista de Producción/Montador/Post-venta «A».
- P. Especialista de Producción/Montador/Post-venta «A» Jefe de Equipo.
- Oficial 3.ª de Mantenimiento/Taller.
- Oficial 2.ª de Mantenimiento/Taller.
- Oficial 1.ª de Mantenimiento/Taller.
- Oficial 1.ª de Mantenimiento/Taller Jefe de Equipo.

### Artículo 23.º *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.

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.

Cuarto: Potenciar la seguridad, higiene y 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.

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.º sobre la Organización del Trabajo.

### Artículo 24.º *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 mas 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 25.º *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 23 del presente Convenio, fijando, cuantificando y controlando los objetivos y resultados.

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

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 P.V.P.

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

- El desarrollo técnico (nuevos procesos y procedimientos).
- El enriquecimiento personal.
- El sentido de cumplimiento eficaz de las materias de Prevención Laboral.
- La eficacia en el desarrollo del trabajo.
- El incremento de la productividad.
- La consecución del sistema de aseguramiento de la calidad.
- La motivación personal.

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.

Con independencia de la duración de los Planes de Formación establecidos en la Empresa, ambas partes acuerdan dedicar ocho horas anuales sin retribuir fuera de la jornada de trabajo al desarrollo de contenidos formativos. Esta formación será voluntaria para todos los trabajadores.

La comisión a que se refiere el presente artículo 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.

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

#### Artículo 26.º *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 (P.V.P.)

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 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.

e) Otros:

Período de descanso para el bocadillo.  
Tiempo para limpieza e higiene personal.  
Prima de Absentismo (variable y no consolidable).qwq

3. Complementos extrasalariales:

Plus de distancia.  
Quebranto de moneda.  
Dietas de viajes.

#### Artículo 27.º *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 periodos de descanso para bocadillo (artículo 40.º) y la cantidad de los periodos para limpieza personal [artículo 41.º a)].

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 28.º *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, consistentes en el abono de quinquenios, en la cuantía correspondiente a la categoría en la que está clasificado, recogidos en la Columna «D» de la Tabla I y II.

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 38.º

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 (artículo 30.º y 31.º).

La cantidad resultante de multiplicar el valor del quinquenio por el número de éstos, 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 29.º *Complemento de desempeño profesional: Plus variable progresivo (P.V.P.).*

De conformidad con el contenido del artículo 1.º (Objeto), 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 (P.V.P.), 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 P.V.P. se regirá por las siguientes normas:

1. Es un Plus Variable por cuanto su percepción depende de 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 Art.º10.º del Convenio Colectivo, por la totalidad de la plantilla.

2. Es un Plus Progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de ciclos de cuatro años y su cuantía aun 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 art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la medida que su variabilidad y objetivos son anuales.

4. El P.V.P. 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 P.V.P. 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 P.V.P. 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 P.V.P. los periodos de sus contratos temporales anteriores, generándose lo que denominamos la «fecha de carencia para el inicio del cobro P.V.P.».

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 rechazado.

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

P.V.P./1.º año: 1.074,75 €/año (mil setenta y cuatro euros con setenta y cinco céntimos de euro año).

P.V.P./2.º año: 1.704,81€/año (mil setecientos cuatro euros con ochenta y un céntimos de euro año).

P.V.P./3.º año: 2.334,86 €/año (dos mil trescientos treinta y cuatro euros con ochenta y seis céntimos de euro año).

P.V.P./4.º año: 2.964,92 €/año (dos mil novecientos sesenta y cuatro euros con noventa y dos céntimos de euro año).

6. Estas cantidades corresponden al periodo de 01-07-04 a 31-03-05, actualizadas para el periodo de vigencia del presente convenio, de tal manera, que permita a lo largo de la aplicación de dos ciclos de P.V.P. (durante 8 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 P.V.P.

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 P.V.P. 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 P.V.P. 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 cumplimiento de antigüedad.

10. Las cantidades cobradas cada año en concepto de P.V.P., 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 P.V.P. 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 P.V.P. 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.

#### Artículo 30.º *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 veinte por ciento del Salario Base de los días pagados como de trabajo.

Este porcentaje se abonará también sobre la antigüedad, estando incluido en la columna «I» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b) del artículo 28.º

#### Artículo 31.º *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 «I» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b) del artículo 28.º

#### Artículo 32.º *Plus de nocturnidad.*

Los productores que realicen trabajos en el turno de noche completo, de 22 h. 30' a 06 h. 40' (ver art. 13 horarios de trabajo), percibirán por este concepto la cantidad de 11,78 €/jornada (\*). En esta cantidad está incluido el complemento que por antigüedad pudiera corresponder.

#### Artículo 33.º *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 36,24 €/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 34.º *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 124,91 € (\*), 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 35.º *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 esta-

blecido para almuerzo o bocadillo, percibirán como indemnización por cada día efectivamente trabajado (219), la cantidad de 2,28 € (\*).

#### Artículo 36.º *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 23.º, 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 39.º).

2. La cuantía a la que se refiere el artículo 41.º b) 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 22.º 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 37.º *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán en la cantidad detallada en la columna «J» 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 18.º, cobrando el plus de trabajo en festivo del artículo 33.º

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 38.º *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 28.º, y el resto, denominado gratificación propiamente dicha, está recogido en las columnas «G» de las Tablas Salariales I y II.

Se devengarán el 30 de Junio y el 31 de Diciembre de cada año, abonándose en los recibos de salario de estos dos meses.

#### Artículo 39.º *Prima de Consejo.*

Continúa aplicándose la actual prima del Consejo, implantada en Marzo de 1.977, por un importe total bruto para todos los años de 240,40 € (40.000 Pts.) 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 1.977.

A efectos de confección y abono en nómina, se integrará en el «plus de productividad y calidad» de las Tablas I y II, prorrateándose por los meses de pago de la misma.

#### Artículo 40.º *Periodo 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, peligrosidad o complemento voluntario (columna «C» de las mismas tablas).

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

#### Artículo 41.º *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 26.º y 27.º 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 42.º *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda para el cajero, se establece en 66,10 €/mensuales (\*).

#### Artículo 43.º *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 .....	70,11
Diplomados Universitarios .....	67,35
Jefes Administrativos y de Taller .....	64,61
Ofic. Adm., Mant., Inspectores y asimilados .....	61,86
Resto del personal .....	54,97

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 y de post-ventas, se establece respecto al abono de las dietas para comidas, las siguientes cantidades: 15'47 € 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, para los trabajadores de las redes comerciales que pernocten fuera, tendrán además una dieta de 12'86 € y el hotel será reservado por la empresa e irá a cargo de la misma.

#### Artículo 44.º *Abono de salarios.*

El abono de los salarios se efectuará por períodos mensuales, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago similar 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, e I (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.

En los meses de Junio y Diciembre se abonarán en cada mes el 50% de las Gratificaciones Extraordinaria y de Beneficios de la Columna G.

Las fecha de pago y anticipos a cuenta, serán las que habitualmente están rigiendo y los recibos de salarios (nóminas) se entregarán en el puesto de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### Política de empleo y contrataciones laborales

#### Artículo 45.º *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, y de acuerdo con la contestación del Servicio Provincial del Departamento de Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón en Zaragoza al respecto, de fecha 2 de Agosto de 1.995 (n.º de salida 1.192) las partes firmantes de este Convenio de Empresa acuerdan que la regulación de la duración de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se remite expresamente a la establecida en la cláusula vigente en cada momento de los Convenios Provinciales para la Industria Siderometalúrgica de las provincias de los respectivos Centros de Exide en España.

#### Artículo 46.º *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 (P.e.: Servicio de Mantenimiento de un Parque de Carretillas) etc.

#### Artículo 47.º *Suspensión del contrato de trabajo en los periodos de prueba y los contratos en prácticas.*

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad 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 48.º *Conversión de contratos temporales a indefinidos.*

Dado el dimensionamiento actual de las plantillas, el bajo porcentaje de temporalidad y la necesidad y uso de los recursos, así como la estacionalidad de la fabricación de baterías, se acuerda convertir a indefinidos los contratos de relevo que se realicen bajo el Programa de Jubilación Parcial/de Relevo suscrito con fecha 14-05-2003, a nivel global de España, que se da enteramente por reproducido en este Convenio.

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.

#### Artículo 49.º *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 P.V.P. (4 años), adquirirá desde el primero de Enero del año siguiente la categoría laboral de Peón Especialista 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 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 (8 años en total), adquirirán la categoría respectiva de Peón Especialista de Producción/Montadores/Post-ventas «A», Oficiales 1.ª Mantenimiento/Taller y Oficiales de 2.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista, Inspector y Comerciales.

#### Artículo 50.º *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 27/2.000, de 19 de Enero, 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, conforme a lo establecido en el R. D. 23/2000, de 14 de enero.

## CAPÍTULO VII

### Mejoras y obras sociales

#### Artículo 51.º *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) de Sociedad Española del Acumulador Tudor S. A. y para los trabajadores de Chloride Motive Power Ibérica S.L., se establecen las siguientes fechas de antigüedad, especiales para este abono de premios:

- Fábrica de San Esteban de Gormaz (Soria) de (TUDOR): 01/01/02.
- Chloride Motive Power Ibérica S.L.: 01/04/03.

No obstante, lo anterior, para los trabajadores del Centro de San Esteban (Soria) de (TUDOR) 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 (01/01/02 ó 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.

En el primer caso, la cantidad del premio estará sujeto a la correspondiente retención del I.R.P.F.

#### Artículo 52.º *Bolsa de obras sociales.*

Se establece una Bolsa anual de Obras Sociales que será el resultado de aplicar 136,36 € 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.

Exclusivamente, y considerando la vigencia de este Convenio de quince meses, 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 y considerando la media ponderada de actualización de las condiciones salariales en los distintos periodos.

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: Colonia Infantil Veraniaga, Cura de Aguas, Ayuda de Libros, Ayuda de Veraneo, Grupo de Empresa, Bolsa de Transporte, etc.; así como cualquier otra de nueva creación.

#### Artículo 53.º *Seguro de vida colectivo.*

Se eliminará el actual Seguro de Vida Colectivo para los trabajadores que disponían de él. Al abonarse mes a mes la prima del seguro, sus efectos se mantendrán exclusivamente hasta el 30-09-04.

La prima que abonarían los trabajadores es reducida por la aportación de la Empresa, continuando la obligación de abonarla por ambas partes hasta la fecha indicada, en las situaciones indicadas en el párrafo anterior.

#### Artículo 54.º *Anticipos («peirotes»).*

Todos los productores (obreros y empleados) podrán solicitar anticipos sobre su retribución hasta 402 €, que liquidarán mediante entregas mensuales mínimas de 67 €. 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.

Las percepciones de estos anticipos se realizarán mediante talón.

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

#### Artículo 55.º *Crédito horario sindical.*

Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a una misma central sindical podrán acumular por periodos 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 rebasa 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 del artículo 21.º del Convenio Colectivo para la Constitución y Funcionamiento del Comité Intercentros, 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 del representante español en el Comité de Empresa Europeo.

#### Artículo 56.º *Permisos oficiales.*

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

Con este sistema se abonarán los permisos en los casos de asistencia a consultas médicas de especialistas 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»).

Se deberá presentar previamente ante el Servicio Médico 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 57.º *Complemento de la I.T. 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 A.T. y E.P., 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 varia-

ble, tales como plus de nocturnidad, plus de trabajo en festivo, plus de permanencia en el descanso y horas extraordinarias 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 I.T. 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 I.T. por Accidente de Trabajo.

b) Se abonará exclusivamente a partir del día 91.º de I.T. por A.T.

c) El inicio de la aplicación será a partir del 01-07-04.

La parte que de este complemento corresponda a la prorrata de gratificaciones de vencimiento superior al mes (no prorrateadas 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 58.º *Complemento de la I.T. 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 y horas extraordinarias, 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 cinco por ciento (5 %), 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 garantizará el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización.

En el control del 5% 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.

El control se realizará sobre días naturales.

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

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 de 90 Euros regulada en la Disposición Adicional Cuarta.

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

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 59.º *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 353,52 € / (\*) por cada trabajador que haya estado todo el año o la parte proporcional en su caso. Se calculará por años naturales y en 2004 se hará teniendo en cuenta la actualización de las condiciones salariales en los distintos períodos establecidos.

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.

#### 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.*

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 n.ºs I, II, III y IV y los Pluses «Ad Personam» reconocidos existentes para el año 2003, se actualizarán en el 2,6 por ciento (dos con seis por ciento) para el periodo 01/01/04 al 30/06/04 (6 meses) y para el periodo 01/07/04 al 31/03/05 (9 meses) se adicionarán en un 0,3 por ciento (cero con tres por ciento). En consecuencia las tablas que figurarán en el texto articulado definitivo serán las tablas del 2003 actualizadas en el 2,9 por ciento (dos con nueve por ciento).

#### Disposición adicional cuarta. *Prima de absentismo.*

Se establece una prima anual que se pagará en la nómina del mes de Marzo del 2005 ligada a la reducción del absentismo por Enfermedad y Accidente Común de cada Centro y bajo el cumplimiento de las siguientes condiciones:

El objetivo es reducir el nivel de absentismo por Enfermedad y Accidente Común a partir del cinco por ciento y en compensación abonar a todos los trabajadores una prima.

El control se realizará por días/horas naturales, incluyendo a la totalidad de la plantilla de cada centro (pudiendo agrupar por su tamaño varios de la Red Comercial).

Se considerará la reducción del absentismo a partir del 5% y en los Centros que estuvieran por debajo de esta cifra, respecto al alcanzado por el mismo concepto en el mismo centro el ejercicio final anterior (en este caso 01/04/03-31/03/04).

Se llevará un control mensual y acumulado al ejercicio final para conocer su evolución por las Comisiones de Seguridad y Salud.

El nivel de absentismo por días naturales acumulado del ejercicio FY'04 de referencia fue:

La Cartuja: 5,44.  
Azuqueca: 6,53.  
Manzanares: 4,50.  
San Esteban: 1,11.  
Alcobendas + Red TBU: 1,98.  
CMPI: 1,02.

Se establece el siguiente objetivo de reducción para el FY'05 (01/04/04 -31/03/05):

a) Para los centros con un nivel de absentismo superior al cuatro por ciento (4%), alcanzar un nivel acumulado del Año Fiscal (FY'05) del cuatro por ciento (4%).

b) Para los centros de trabajo con nivel de absentismo por debajo del cuatro por ciento (4%), el mantenimiento del nivel alcanzado en el Año Fiscal FY'04.

A nivel de cada centro o colectivo se abonará la prima anual de 90 Euros (noventa Euros).

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 artículo 58.º del Convenio, ni percibirán esta prima de absentismo de 90 Euros.

Disposición adicional quinta. *Comisión de Flexibilidad.*

Se constituirá en el seno del Comité Intercentros una «Comisión de Flexibilidad» que estudiará, analizará y acordará las medidas flexibilizadoras para la distribución adecuada de la jornada de trabajo, horarios, vacaciones, calendarios y demás instrumentos necesarios para adaptar la jornada a las necesidades de la demanda del mercado y estacionalidad de la fabricación y venta de baterías, para su aplicación en el calendario del año 2005.

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 1.977, 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 el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de Mayo.

(\*) Valores establecidos para el periodo 01/07/04 al 31/03/05.

#### AÑO 2004 (1)

##### Tabla salarial n.º I

EUROS

(Mano de obra-cantidades referidas a jornada de presencia mensual)

Categoría	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Salario base Mes	Total s. base Año	Tóxico P.C.V Mes	Total Tox. P.V.C Año	Product. Calidad Mes	Total Prod.-Cal. Año	Gratific. extra/beneficios Año	Salario bruto Año	Valor quinquenio Año	Valor hora extra.
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «C» . . .	498,0175	5.976,21	76,6817	920,18	579,4192	6.953,03	1.749,22	15.598,64	386,71	15,74
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «B» . . .	498,0175	5.976,21	76,6817	920,18	826,4950	9.917,94	1.749,22	18.563,55	386,71	15,74
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A» . . .	498,0175	5.976,21	76,6817	920,18	1.073,5708	12.882,85	1.749,22	21.528,46	386,71	15,74
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A» J.E. . .	498,0175	5.976,21	76,6817	920,18	1.180,8292	14.169,95	1.749,22	22.815,56	386,71	15,74
Oficial 3º Manten./Taller . . . . .	502,6508	6.031,81	77,3950	928,74	635,5925	7.627,11	1.758,34	16.346,00	390,29	16,29
Oficial 2º Manten./Taller . . . . .	515,2483	6.182,98	79,3350	952,02	866,0600	10.392,72	1.783,20	19.310,92	400,08	16,29
Oficial 1º Manten./Taller . . . . .	526,6067	6.319,28	81,0842	973,01	1.098,1600	13.177,92	1.805,62	22.275,83	408,89	16,29
Oficial 1º Manten./Taller J.E . . . . .	526,6067	6.319,28	81,0842	973,01	1.160,9467	13.931,36	1.805,62	23.029,27	408,89	16,29

(1) Valores del 01/07/04 al 31/03/05.

#### AÑO 2004 (1)

##### Tabla salarial n.º II

EUROS

(Empleados y subalternos-cantidades referidas a jornada de presencia mensual-)

Categoría	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Salario base Mes	Total s. base Año	Tóxico P.C.V Mes	Total Tóxico/ P.C.V. Año	Product. Calidad Mes	Total Prod.-Cal. Año	Gratific. extra/beneficios Año	Salario bruto Año	Valor quinquenio Año	Valor hora extra.
Controlador-Recepcionista/Portero/Ordenanza . . .	483,1217	5.797,46	96,6283	1.159,54	466,3283	5.595,94	1.733,05	14.285,99	396,15	10,44
Chófer de Camión/Chófer/Chófer RTP . . . . .	510,9325	6.131,19	102,1858	1.226,23	590,6650	7.087,98	1.788,69	16.234,09	418,97	11,87
Auxiliar: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector/Vigilante y Comercial . . . . .	498,9592	5.987,51	99,7975	1.197,57	542,8442	6.514,13	1.764,75	15.463,96	409,15	15,64

Categoría	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Salario base Mes	Total s. base Año	Tóxico P.C.V Mes	Total Tóxico/P.C.V. Año	Product. Calidad Mes	Total Prod.-Cal. Año	Gratific. extra/beneficios Año	Salario bruto Año	Valor quinquenio Año	Valor hora extra.
Oficial 2.ª: Admvo, Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial .....	532,2483	6.386,98	106,4500	1.277,40	744,4292	8.933,15	1.831,32	18.428,85	436,45	15,64
Oficial 1.ª: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial .....	559,7108	6.716,53	111,9425	1.343,31	953,9742	11.447,69	1.886,24	21.393,77	458,96	15,64
Jefe 2.ª: Admvo., Tec. Org., Analista Pral., Inspec. Pral y Secr./A.T.C. 2.ª .....	599,9742	7.199,69	119,9983	1.439,98	979,6492	11.755,79	1.966,77	22.362,23	491,99	16,36
Jefe 1.ª: Admvo., Tec. Org., del. Proyec., Analista, Programador/A.T.C. 1.ª .....	629,8283	7.557,94	125,9583	1.511,50	979,6317	11.755,58	2.026,47	22.851,49	516,46	16,71
Encargado .....	529,2117	6.350,54	105,8375	1.270,05	1.101,0417	13.212,50	1.825,25	22.658,34	433,95	16,58
Maestro: Taller, Analista e Inspector .....	559,6533	6.715,84	111,9275	1.343,13	1.077,0050	12.924,06	1.886,12	22.869,15	458,91	16,72
Jefe de Taller .....	619,2992	7.431,59	123,8592	1.486,31	1.070,9850	12.851,82	2.005,43	23.775,15	507,82	17,40
Perito, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 1.º año .....	711,0125	8.532,15	142,2050	1.706,46	479,5608	5.754,73	2.188,84	18.182,18	583,03	16,63
Perito, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 2.º año .....	711,0125	8.532,15	142,2050	1.706,46	587,7875	7.053,45	2.188,84	19.480,90	583,03	16,63
Perito, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 3.º año/Superior .....	711,0125	8.532,15	142,2050	1.706,46	858,3558	10.300,27	2.188,84	22.727,72	583,03	16,63
Ingeniero y Licenciado 1.º año .....	734,3867	8.812,64	146,8825	1.762,59	555,8383	6.670,06	2.235,61	19.480,90	602,20	19,01
Ingeniero y Licenciado 2.º año .....	734,3867	8.812,64	146,8825	1.762,59	826,4067	9.916,88	2.235,61	22.727,72	602,20	19,01
Ingeniero y Licenciado 3.º año/Superior .....	734,3867	8.812,64	146,8825	1.762,59	1.096,9742	13.163,69	2.235,61	25.974,53	602,20	19,01

(1) Valores del 01/07/04 al 31/03/05.

**AÑO 2004 (1)****Tablas III***(Premios de permanencia)*

Categoría	Euros 25 años
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "C" .....	4.786,20
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "B" .....	4.786,20
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "A" .....	4.786,20
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "A" J.E. ....	5.146,91
Oficial 3.ª Manten./Taller .....	4.879,24
Oficial 2.ª Manten./Taller .....	4.930,97
Oficial 1.ª Manten./Taller .....	4.974,77
Oficial 1.ª Manten./Taller J.E. ....	5.356,22
Limpiador .....	4.708,98
Controlador-Recepcionista/Portero/Ordenanza .....	4.708,98
Chófer de Camión/Chófer/Chófer RTP .....	4.708,98

Categoría	Euros 25 años
Auxiliar: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector/Vigilante y Comercial .....	4.708,98
Oficial 2.ª: Admvo, Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial .....	4.765,86
Oficial 1.ª: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial .....	4.814,56
Jefe 2.ª: Admvo., Tec.Org., Analista Pral., Inspec.Pral y Secr./A.T.C. 2.ª .....	5.081,62
Jefe 1.ª Admvo., Tec. Org., Del. Proyec., Analista, Programador/A.T.C. 1.ª .....	5.192,56
Encargado .....	5.149,07
Maestro: Taller, Analista e Inspector .....	5.149,07
Jefe de Taller .....	5.354,47
Perito, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios .....	5.843,88
Ingeniero y Licenciado .....	5.878,10

(1) Valores del 01/07/04 al 31/03/05.

## AÑO 2004 (1)

## Tablas IV

(Resumen de otros conceptos)

Concepto	Artículo	Descripción	Cuantía - Euros
Plus nocturnidad (diario) . . . . .	32.º		11,78
Plus trabajo en festivo diario) . . . . .	33.º		36,24
Plus jornada partida (mensual) . . . . .	34.º		124,91
Plus permanencia en descanso (diario) . . . . .	35.º		2,28
Quebranto de moneda (mensual) . . . . .	42.º		66,10
Dietas de viaje (diarias) . . . . .	43.º		70,11
		Ingenieros y Licenciados . . . . .	67,35
		Diplomados Universitarios . . . . .	64,61
		Jefes Adm. y Taller . . . . .	61,86
		Of. Adm., Mant. / Taller, Inspec. y asimilados . . . . .	54,97
		Resto del personal . . . . .	402,00/67,00
Anticipos (cantidad / entrega mensual) . . . . .	54.º		1.074,75
Plus Variable Progresivo P.V.P.) . . . . .	29.º	(P.V.P.) 1.º . . . . .	1.704,81
		(P.V.P.) 2.º . . . . .	2.334,86
		(P.V.P.) 3.º . . . . .	2.964,92
		(P.V.P.) 4.º . . . . .	136,36
Asignación individual/año a la bolsa de Obras Sociales . . . . .	52.º		353,52
Asignación individual/año a la Bolsa de Economato . . . . .	59.º		

(1) Valores del 01/07/04 al 31/03/05.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**3346** *ORDEN APA/453/2005, de 24 de febrero, por la que se establece una veda temporal para la pesca de la modalidad de cerco en el litoral Mediterráneo de Andalucía.*

El Reglamento (CE) 1626/94, de 27 de junio, del Consejo, por el que se establecen determinadas medidas técnicas de conservación de los recursos pesqueros en el Mediterráneo, establece, en el apartado 2 de su artículo 1, que los Estados Miembros ribereños podrán legislar en el ámbito territorial de aplicación del mismo, incluso en materia de pesca no profesional, adoptando medidas complementarias de protección, siempre que estas sean compatibles con el Derecho comunitario y conformes a la Política Pesquera Común.

La ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado establece entre sus fines los de velar por la explotación equilibrada y responsable de los recursos pesqueros favoreciendo su desarrollo sostenible y adoptar las medidas precisas para proteger, conservar y regenerar dichos recursos y sus ecosistemas, adaptando el esfuerzo de la flota a la situación de los mismos.

Asimismo, la referida Ley 3/2001, establece, en su artículo 12, que, con el objeto de proteger, conservar y recuperar los recursos pesqueros, y previo informe del Instituto Español de Oceanografía, el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación podrá establecer fondos mínimos, zonas o periodos de veda en los que se limite o se prohíba el ejercicio de las actividades pesqueras o la captura de determinadas especies, así como adoptar aquellas otras medidas que se consideren necesarias.

La normativa reguladora de esta modalidad de pesca se encuentra recogida en el Real Decreto 429/2004, de 12 de marzo, por el que se establecen medidas de ordenación de la flota pesquera de cerco y para el Caladero Nacional del Mediterráneo, en la Orden APA/678/2004, de 5 de

marzo, por la que se regula la pesca con artes de cerco en dicho caladero.

Por otra parte, la Comunidad Autónoma de Andalucía, ha establecido un plan de gestión para sus aguas interiores, que, entre otras medidas, conlleva la paralización temporal de la flota de cerco.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Reglamento (CE) 1626/94, se ha cumplido el trámite de comunicación del proyecto a la Comisión Europea.

Ha emitido informe preceptivo el Instituto Español de Oceanografía y se ha efectuado consulta previa a la Comunidad Autónoma de Andalucía y al sector pesquero afectado.

La presente Orden se dicta en aplicación de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado.

En su virtud, dispongo:

### Artículo 1. Zona y periodo de veda.

Queda prohibida la pesca de cerco, a los buques españoles, en las aguas exteriores del litoral peninsular Mediterráneo de Andalucía entre los días 1 de marzo de 2005 y 30 de abril de 2005, ambos inclusive.

De la prohibición referida en el apartado anterior queda exenta, para las embarcaciones que dispongan de la correspondiente autorización, la pesca de cerco destinada exclusivamente a la captura de cebo vivo.

### Artículo 2. Infracciones y Sanciones.

Las infracciones a lo dispuesto en esta Orden serán sancionadas de acuerdo con lo previsto en el Título V de la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado.

### Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día 1 de marzo de 2005.

Madrid, 24 de febrero de 2005.

ESPINOSA MANGANA