

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1930 *Resolución de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies, S.L.U. (código de convenio n.º 90015282012005), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 10 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

6.º CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA EXIDE TECHNOLOGIES, S.L.U., PARA EL PERÍODO 01/04/2016 A 31/03/2020

PREÁMBULO

El 6.º Convenio Colectivo de Empresa, para todos los centros de trabajo de Exide Technologies, S.L.U., ha sido acordado por la Comisión negociadora, formada de una parte, por los representantes de la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por la unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y los Delegados Sindicales de ámbito nacional de CC.OO. y U.G.T.; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; como instrumento que facilite el afianzamiento de todos los centros de trabajo de la empresa Exide Technologies, S.L.U., de manera que esta norma colectiva propicie el alcance de los objetivos del grupo Exide en España, en busca de la competitividad, la creación del nivel de empleo necesario y preocupándose de la estabilidad del mismo.

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

- Debe ser el instrumento que busque mantener el empleo, permitir un rejuvenecimiento de las plantillas y afianzar la capacidad productiva de los centros de trabajo que tiene la compañía y crecer cuando las circunstancias del mercado lo permitan.
- La herramienta capaz de atraer futuros proyectos y nuevos productos.

- Que sirva de soporte a las decisiones sobre nuevas inversiones, desarrollo industrial y mantenimiento de empleo en España.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

En el presente convenio colectivo de empresa, negociado entre la dirección de Exide Technologies, S.L.U., y en representación de los trabajadores, el Comité Intercentros, y los Delegados Sindicales de la Centrales Sindicales de CC.OO. y U.G.T., en calidad de representantes legales de los mismos; se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, prevaleciendo lo pactado en contrato individual.

Se mantienen los siguientes principios: el establecimiento de criterios individualizados de promoción profesional, la toma en consideración del cambio hacia el pleno empleo en el mercado laboral, el distinto perfil de los posibles candidatos, la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la conciliación de la vida personal y laboral, la responsabilidad social corporativa, así como las reivindicaciones sociales. Se establecen mecanismos colectivos, objetivos no dejándolo exclusivamente al arbitrio de la empresa, que consideren el desempeño profesional como la aportación individual de cada trabajador a la consecución de los objetivos generales de la organización, mediante el eficaz desempeño de su trabajo; considerando como factores básicos del mismo, teniendo en cuenta nuestro modelo organizativo del trabajo: 1º) el adiestramiento, especialización y polivalencia en los puestos de trabajo alcanzados con el paso del tiempo y experiencia en Exide; 2º) 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; 3º) 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 la empresa Exide Technologies, S.L.U., 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 dicha empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito.

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

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde 1 de abril de 2016 a 31 de marzo de 2020.

Artículo 5.º *Denuncia y preaviso.*

De no denunciarse ante la dirección general de trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con tres meses de anticipación a la terminación de su vigencia, el presente convenio quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales desde uno

de abril a treinta y uno de marzo del año siguiente, coincidiendo con los ejercicios fiscales de la compañía, actualizando automáticamente las condiciones económicas con la variación del índice de precios al consumo (IPC), real, nacional publicado por el INE para el periodo de los doce meses precedentes.

Artículo 6.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 en función de la naturaleza de las mismas..

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

Artículo 9.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

Principios de la organización del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La calidad admisible y los límites de desperdicio.

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

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

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

Artículo 11.º *Movilidad funcional.*

Cuando las circunstancias lo requieran, y de común acuerdo con el Comité de Empresa de cada centro, 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 y de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Estructura profesional

Artículo 12.º *Clasificación por grupos profesionales y niveles.*

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

A su vez dichos niveles se agrupan en los siguientes grupos profesionales:

- 1) Obreros: los incluidos en la tabla número I.
- 2) Subalternos: controladores-recepcionistas, ordenanza, portero, chofer de camión, chofer y chofer de RTP, incluidos en la tabla II.
- 3) Administrativos: { el resto de la tabla número II.
- 4) Técnicos: { (titulados y no titulados).

Artículo 13.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 nivel o las que correspondan al nivel 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 del nivel de la función que desempeñe.

Artículo 14.º *Reclasificación profesional de la mano de obra.*

Consolidado el actual sistema de trabajo denominado de «tasa horaria», definido en el artículo siguiente del convenio colectivo, y como consecuencia de las condiciones de trabajo que anteriormente existían en los centros, y, en particular, el sistema de trabajo con incentivo; se confirma la reclasificación profesional llevada a cabo entre los operarios de mano de obra, encuadrados en los apartados 1) de los dos artículos anteriores, componiendo dicho grupo profesional, los siguientes niveles:

- Peón especialista de producción / post-venta «c».
- Peón especialista de producción / post-venta «b».
- Peón especialista de producción / post-venta «b» jefe de equipo.
- Peón especialista de producción / post-venta «a».
- Peón especialista de producción / post-venta «a» jefe de equipo.
- Oficial 3ª. de mantenimiento / taller.
- Oficial 2ª. de mantenimiento / taller.
- Oficial 2ª. de mantenimiento / taller jefe de equipo.
- Oficial 1ª. de mantenimiento / taller.
- Oficial 1ª. de mantenimiento / taller jefe de equipo.

CAPÍTULO IV

Sistema de trabajoArtículo 15.º *Sistema de trabajo tasa horaria.*

Se continúa con el sistema de trabajo denominado «sistema de tasa horaria»; para todos los niveles, 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.º del convenio, con el propósito de incrementar la productividad técnica de manera permanente, respetando la permanencia efectiva de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Segundo.

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

Tercero.

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

Cuarto.

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

Quinto.

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

Artículo 16.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 más de un mes que ocupó dicho puesto de trabajo.

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

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

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

La Comisión de Producción y Calidad fijará dichos períodos y rendimientos.

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

Artículo 17.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.º y 14.º del presente Convenio, fijando, cuantificando y controlando los objetivos y resultados. Los cambios de método de trabajo se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

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

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

En el seno de la Comisión de Producción, Calidad y Formación se recibirán las propuestas y detecciones de necesidades de formación realizadas por los Comités locales de cada Centro, que una vez valoradas podrán incorporarse en los planes de formación anuales. Se informará en estas comisiones sobre las incorporaciones que pudieran producirse bajo la modalidad de prácticas no laborales, así como de las diferentes modalidades, proyectos, actividad formativa a desarrollar, que pudieran acordarse como consecuencia de Convenios de Colaboración con las Universidades, Entidades, Administraciones Públicas, Empresas Privadas, etc.

CAPÍTULO V

Política de empleo y contrataciones laborales

Artículo 18.º *Contratos de duración determinada: «Eventuales».*

En atención al carácter estacional de la actividad que desarrollamos, considerando la posibilidad del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la duración de los mismos, ambas partes acuerdan que la regulación de la duración de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de conformidad con el artículo 33 del Convenio Colectivo del sector (Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal).

Artículo 19.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 (por ejemplo: servicio de mantenimiento de un parque de carretillas), etc.

Artículo 20.º *Suspensión del contrato de trabajo en los periodos de prueba y los contratos en prácticas.*

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

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

Artículo 21.º *Conversión de contratos temporales a indefinido. Programa de jubilación parcial / contratos de relevo.*

De acuerdo a lo establecido en el acta «Programa de Jubilación Parcial y Contratos de Relevo» firmada con el Comité Intercentros, modificada y adaptada en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial y contratación indefinida de 27/09/2006, y posteriormente en el «Acuerdo sobre Jubilaciones Parciales» de 20/03/2013, se acuerda convertir el mismo número de contratos indefinidos que contratos de relevo se formalicen bajo este programa de forma anual desde el 1 de abril de 2016 y hasta 31 de diciembre de 2018, a nivel global de Exide Technologies, S.L.U., y atendiendo a la legislación vigente en esta materia hasta la citada fecha;

A estos efectos se entenderá por conversión tanto la contratación inicial indefinida como la transformación de un contrato temporal en indefinido.

Respecto al procedimiento de aplicación de la jubilación parcial se respetarán las siguientes premisas:

- El trabajador lo solicitará voluntariamente.
- La aplicación se llevará a cabo de forma automática a partir del día siguiente al cumplimiento de la edad legal de jubilación parcial y en el plazo máximo de 1 mes en el que, de acuerdo a la legislación vigente, fuera posible su aplicación por cumplimiento del resto de requisitos legales.
- La empresa determinará el tiempo de trabajo a tiempo parcial de manera flexible en función de la estacionalidad y necesidades de la empresa.

– Los criterios y condiciones establecidos en este apartado, mantendrán su vigencia hasta el 01/01/2019, fecha en la que expira el actual Acuerdo Colectivo sobre Plan de Jubilaciones Parciales.

– Es objeto de este Programa la aplicación de manera transparente y homogénea de los centros de trabajo considerados de manera global y atendiendo a las composiciones de sus plantillas y necesidades en cada momento y en el futuro de cada uno de ellos, de tal manera que se optimice en términos de eficacia y oportunidad el programa de jubilados parciales/contrato de relevo.

– Todos los puntos anteriores serán de aplicación siempre que se mantenga y permita aplicar a Exide el régimen transitorio que permite jubilaciones parciales con la legislación anterior a 31/12/2012.

Artículo 22.º *Ascensos.*

El trabajador con nivel de peón especialista de producción / post-ventas «c», oficiales 3.ª mantenimiento / taller y auxiliares: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y vigilante, que haya cobrado durante un ciclo completo el PVP (3 años), adquirirá desde el primero de enero del año siguiente el nivel de peón especialista de producción / post-ventas «b». los oficiales 2.ª mantenimiento / taller y oficiales de 2.ª: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector, y de igual manera, los peones especialistas de producción / post-ventas «b», oficiales 2.ª mantenimiento / taller y oficiales de 2.ª: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y comercial, después de haber cobrado el 2.º ciclo (6 años en total), adquirirán el nivel respectivo de peón especialista de producción / post-ventas «a», oficiales 1.ª mantenimiento / taller y oficiales de 1.ª: administrativo, delineante, técnico de organización, analista, inspector y comerciales.

Artículo 23.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 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y del real decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados; y con carácter previo a lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto se comprometen 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.

4. A través de los diferentes Comités de Seguridad y Salud se llevará un seguimiento y analizarán las posibilidades de incorporar directamente trabajadores con discapacidad, según las circunstancias y particularidades de cada centro.

CAPÍTULO VI

Formación profesionalArtículo 24.º *Formación profesional.*

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

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

- El desarrollo técnico (nuevos procesos y procedimientos).
- El enriquecimiento personal (desarrollo de las actividades, conocimientos, competencias y comportamientos).
- El sentido de cumplimiento eficaz de las normas de prevención laboral.
- El sentido de cumplimiento eficaz de las normas de medioambiente.
- La eficacia en el desarrollo del trabajo.
- El incremento de la productividad.
- La consecución del sistema de aseguramiento de la calidad.
- La motivación personal y el trabajo en equipo.
- La erradicación del comportamiento sexista.
- Una actitud decidida hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajoArtículo 25.º *Jornada de trabajo.*

Se establece el siguiente modelo a aplicar en todos los centros de trabajo en cuanto a su jornada y distribución:

- a) Jornada de presencia anual: 1.796,66 horas al año.
- b) Jornada efectiva de trabajo anual: 1.668,33 horas al año.
- c) Días de trabajo: los días de trabajo serán 220 días en el año natural en todos los centros de trabajo.

Artículo 26.º *Horarios de trabajo.*

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente convenio, los horarios de trabajo serán los señalados a continuación. Los mismos deberán cumplirse exhaustivamente como uno de los deberes esenciales que tiene el trabajador con la

empresa. Su inobservancia será considerada como incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado según la normativa vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Estos períodos se establecen para los productores que ocupen aquellos puestos de trabajo en los que concurren las circunstancias establecidas en los derogados artículos 138.8 de la orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (vid. Disposición Derogatoria única, ap. d). de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre) y la también derogada orden de 9 de abril de 1.986, 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 27.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 26.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 regirá para todos los toques de sirena, registros y controles, será la del reloj central de los centros.

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

Artículo 28.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.

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 220 días en el año natural, y en el período 1 de abril a 31 de marzo del año siguiente, para no desviar los presupuestos y el ejercicio fiscal.

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

Artículo 29.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 ó días de trabajo) entre los meses de julio, agosto y septiembre.

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

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

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38.3 del mismo cuerpo legal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 30.º *Clases de días.*

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

1. Días naturales: son los 365/366 días del año.
2. Días festivos (inhábiles): son los domingos y fiestas laborales de carácter nacional, autonómico y local, establecidos de acuerdo al artículo 37.2 de Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio y Real Decreto 1.346/1989, 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 28.
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 (220)
– Días trabajo.....	220
– Días festivos.....	66 (*)
– Días vacaciones (sin incluir los festivos y vacantes de los periodos elegidos).....	20
– Días vacantes.....	59
– Días naturales.....	365 (*)

(*) Salvo que el año comience y termine en domingo, que serían 67 festivos y 58 vacantes y para los años bisiestos.

Artículo 31.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 32.º *Distribución irregular de la jornada (Bolsa de horas).*

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

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

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

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

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

El uso de la Bolsa de Horas será de manera colectiva (total o parcialmente) y se utilizarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, corretornos, vacaciones de opción individual y otros casos excepcionales, según lo acordado en el Acta de la Comisión Paritaria del 3.º Convenio Colectivo de fecha 17 de junio de 2010.

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

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

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

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

- Plus Flexibilidad en jornadas de paro técnico: 32,39 € o descanso adicional de un ¼ de día (La recuperación de 4 jornadas de paro técnico generan un día a compensar).
- Plus Flexibilidad en jornadas adicionales 46,13 € o descanso adicional de ⅓ de día. (3 jornadas adicionales generan a un día completo a compensar).

El disfrute del descanso compensatorio será siempre por enteros (día completo). Por defecto, se aplicará siempre el abono del Plus de Flexibilidad, salvo comunicación al Departamento de Recursos Humanos sobre la opción de compensar por descanso. Las fechas concretas de estos días de descanso generados por el uso de la flexibilidad, se fijarán siguiendo el mismo procedimiento definido en el artículo 29, para las vacaciones que no hayan podido disfrutarse por un proceso de incapacidad sobrevenida.

Artículo 33.º *Excedencias.*

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar excedencias según lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico laboral. En todo caso aquellos que tengan uno o más años

de antigüedad tendrán derecho a una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años. Asimismo, se concede la opción de que los productores que hayan disfrutado de excedencia voluntariamente y se hayan reincorporado a la plantilla, puedan solicitar y obtener una nueva excedencia, transcurridos tres años desde la indicada reincorporación. Las excedencias especiales derivadas de la Ley de Igualdad se contemplan en el capítulo IX de este convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

Prevención laboral y medioambiente

Artículo 34.º *Principios generales.*

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

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

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

2. Exide Technologies, S.L.U. garantiza la protección de la seguridad y salud de sus empleados en el desempeño de su trabajo mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, evaluación de los riesgos presentes en los puestos de trabajo y planificación de las medidas preventivas para el control de dichos riesgos, implantación del plan de prevención de la compañía, así como mediante la vigilancia y control por parte de los firmantes de este convenio de la aplicación y uso de las medidas y normas de seguridad establecidas en el centro. En todo caso, se aplicará la legislación sobre los derechos de consulta y participación.

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

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

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

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

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

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

Artículo 35.º *Integración de la prevención y el medioambiente.*

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

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

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

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

Artículo 36.º *Delegado de medio ambiente de ámbito nacional.*

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

Artículo 37.º *Normativa aplicable.*

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

- a) Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito
- b) Por lo dispuesto en el presente convenio marco, lo establecido en los acuerdos de empresa vigentes y lo acordado en el seno del Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Específicamente son de aplicación las siguientes normas:

1. Todos los trabajadores recibirán una formación preventiva específica según los riesgos del puesto de trabajo, previamente a la incorporación al puesto de trabajo, y periódicamente mediante una planificación conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos internos de formación.
2. Existe un plan de prevención de riesgos laborales que integra los requisitos legales, normas específicas de actuación y normas internas de planta, de obligado cumplimiento por todos los trabajadores, con el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los mismos. Dicho plan de prevención que incluirá un manual de gestión, estará a la entera disposición de los delegados de prevención.
3. Es de especial interés la aplicación del principio de integración de la seguridad, salud y medio ambiente, en todos los niveles jerárquicos incluyendo los mandos, los propios trabajadores y sus representantes, según se define en el artículo 2.º, apartado 2.1 de la Ley 54/2003, que modifica el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Se considerará prioritario el uso correcto y efectivo de equipos de protección individual y protecciones colectivas conforme a lo estipulado en las normas y procedimientos editados por el servicio de prevención de cada planta, así como el mantenimiento de estos elementos de seguridad conforme a la información y formación llevada a cabo con los trabajadores y/o sus representantes, para asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores.

Artículo 38.º *Organización de la actividad preventiva.*

1. De conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003 de reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicio de Prevención, Exide Technologies, S.L.U. en España, con fecha de noviembre de 2015, constituye la siguiente modalidad preventiva:

Exide Technologies, S.L.U. «Servicio de Prevención Propio» (SPP).

Esta modalidad preventiva constituida es la más adecuada, en función del tamaño de los centros, la composición de las plantillas y la distribución uniforme de los riesgos a preservar. Con la composición de las mismas además de dar cumplimiento legal, favorecen la ejecución eficaz de la prevención de riesgos de todos los trabajadores propios y ajenos que realizan tareas en todos nuestros centros de trabajo, de una manera uniforme y homogeneizada, aprovechando las sinergias y conocimientos en las materias.

Dentro del servicio de prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, una adecuada protección frente a los riesgos existentes y apoyando dicha actividad en la escala de mandos de cada centro.

2. Las modalidades preventivas, constituidas según lo prevenido en el artículo 14 del Reglamento de Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (BOE número 27, de 31 de enero), cumplirán con las funciones asignadas en la legislación aplicable, el citado Real Decreto y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» 10/11/1995).

3. En el SPP se establece una estructura organizativa por plantas, de tal forma que todas las especialidades técnicas estén cubiertas, bien de forma interna o con soporte externo en algunos casos. Dicha organización específica queda establecida en el Acta de Constitución de la modalidad preventiva.

4. El SPP en cada una de las plantas, confeccionará anualmente una memoria de actividades en prevención de riesgos laborales de la que será informado el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y los Comités de Seguridad y Salud previstos en el artículo 40 «consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva», del presente título.

Artículo 39.º *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Dentro del plan de prevención de riesgos laborales, existirán procedimientos que regulen el funcionamiento del servicio médico y, junto con los protocolos médicos legalmente aplicables, regirán las pruebas y procesos de vigilancia de la salud, la custodia

de los expedientes en los plazos legalmente determinados y demás elementos de funcionamiento vital del servicio.

Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 40.º *Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.*

1. La consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, por lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, así como lo establecido en este convenio colectivo.

2. Los representantes del personal podrán elegir delegados de prevención a trabajadores que no ostenten calidad de miembros de comité o delegados de personal. Estos dispondrán del crédito horario establecido en la ley antes citada así como lo recogido en esta materia en el convenio colectivo, para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo.

3. La consulta y participación de los trabajadores, en materia de seguridad, salud y medio ambiente en Exide Technologies, S.L.U., se llevará a cabo principalmente, a través de los delegados de prevención y del delegado de medio ambiente a nivel nacional, sin perjuicio de la toma en consideración de todas aquellas acciones de información, consulta o participación que otros trabajadores puedan tener en línea directa con su cadena de mando, el servicio de prevención, o cualquier otro miembro de dirección.

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

4. La coordinación y directrices de los comités de salud se realizarán a través del Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

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

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

Artículo 41.º *Coordinación de la actividad preventiva.*

En los supuestos de contratación y/o subcontratación de obras y servicios y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL, o para el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro o lugar de trabajo, con carácter

previo al inicio de los trabajos, se llevarán a cabo las actividades de coordinación de actividades preventivas que se reflejan en el plan de prevención de cada centro, de tal forma que se asegure la protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores implicados, tanto de Exide Technologies, S.L.U. como de la empresa contratada, así como de las instalaciones y del medio ambiente.

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

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

- Empresas que van a trabajar en el centro de trabajo.
- Actividad, servicios o trabajos que se van a desarrollar, localización y duración estimada.
- Número de trabajadores dedicados a dichas actividades.
- Riesgos específicos asociados a cada actividad y empresa y medidas de protección y prevención necesarias en cada caso.
- Planes, medidas y procedimientos de coordinación que se consideren necesarios.
- Responsable de la coordinación en materia de prevención de riesgos a nivel general de la obra o instalación.

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

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

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

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

- Libro de registro de contratadas y subcontratadas.
- Certificado de aptitud médica del trabajador, incluyendo, si fuera necesario, protocolos específicos a los riesgos presentes en dicho puesto.
- Certificado de formación teórico-práctico en materia de PRL suficiente para el tipo de actividad a desarrollar.
- Certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando las tareas a desarrollar así lo requieran.

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

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

CAPÍTULO IX

Plan de igualdad

Artículo 42.º *Plan de igualdad.*

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

No obstante lo anterior, se adjunta como Anexo n.º 1 el Plan de Igualdad para Exide Technologies, S.L.U., firmado con la Parte Social el 21 de mayo de 2013 a través de los Representantes de Exide Technologies, miembros del Comité Intercentros Exide España y Delegados Sindicales de Ámbito Nacional de acuerdo a lo establecido en el Artículo Segundo del citado Plan de Igualdad.

Artículo 43.º *Embarazo y lactancia.*

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

a) En los casos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tanto si es natural, como adoptado o de acogimiento, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. La concreción de esta reducción horaria, según se determina en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, le corresponde al trabajador, quien deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a su reincorporación a su jornada ordinaria. Cuando se diera la situación de parto múltiple, el periodo de reducción se incrementará proporcionalmente. Si ambos trabajan, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Este permiso de 1 hora podría ser acumulable.

b) El tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo.

c) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora mientras se mantenga dicha hospitalización. Este permiso es compatible y acumulable con el de lactancia. En virtud de lo regulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el padre o la madre podrá optar por reducir dos horas la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 44.º *Descanso por maternidad.*

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

ampliaría la suspensión del contrato cuando el niño, por ser prematuro, permaneciera hospitalizado, y durante este tiempo.

Artículo 45.º *Mantenimiento en el puesto de trabajo.*

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

Artículo 46.º *Medidas preventivas durante el embarazo.*

1. Cuando la trabajadora notifique su situación de embarazo, deberán tomarse aquellas medidas preventivas adicionales que fuesen aconsejables, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto. Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitaría un puesto de trabajo más acorde a esa situación así como en los períodos de lactancia. En último caso se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 47.º *Protección a las víctimas de violencia de género.*

1. La condición de víctima de violencia de género se acreditará presentando en el departamento de recursos humanos, la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación por informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

2. Las medidas de protección alcanzarán tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella.

Artículo 48.º *Asistencia y asesoramiento.*

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

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

Artículo 49.º *Ayudas a las víctimas de violencia doméstica.*

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

que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

Artículo 50.º *Otras ayudas en el ámbito laboral.*

Se les aplicará las mismas normas y medidas respecto a la reducción y flexibilidad de jornada reguladas en este capítulo en los artículos 43 a 46.

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

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto.

Artículo 51.º *Comisión de igualdad.*

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

CAPÍTULO X

Régimen económico

Artículo 52.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 los niveles y puestos de trabajo:

1. Salario base.
2. Complementos salariales:
 - a) Personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (PVP).
 - Plus «ad personam» como condición más beneficiosa, resultante de la convergencia de los convenios por pacto de empresa 01-03-02, en los casos que proceda y según comunicación individualizada.
 - b) De puesto de trabajo:
 - Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
 - Plus de complemento voluntario.
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus de trabajo en festivo.
 - Plus flexibilidad (paro técnico y jornada adicional).
 - Plus de jornada partida.
 - Plus de permanencia en el descanso.
 - Plus de coordinador de jefes de equipo.
 - Sistema de incentivo postventa.

- c) De cantidad o calidad del trabajo:
 - Plus de productividad y calidad (en él se integran otros a efectos de confección de las nóminas).
 - Horas extraordinarias:
 - Ordinarias.
 - Estructurales (se considerarán ordinarias a los efectos de cotización).
 - Caso fortuito o fuerza mayor.
 - d) De vencimiento superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias y de beneficios (pago prorrateado mensualmente).
 - e) Otros:
 - Período de descanso para el bocadillo.
 - Tiempo para limpieza e higiene personal.
3. Complementos extrasalariales:
- Plus de distancia.
 - Quebranto de moneda.
 - Dietas de viajes.

Artículo 53.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 períodos de descanso para bocadillo (artículo 26.ºc) y la cantidad de los períodos para limpieza personal (artículo 26.ºd).

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 54.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, salvo que se hubieran concertado sucesivos contratos temporales sin sucesión de continuidad y hubiesen pasado a indefinidos; consistentes en el abono de quinquenios, en la cuantía correspondiente al nivel en la que está clasificado, recogidos en la columna «j» de las tablas I y II.

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

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

- a) La cuantía correspondiente del salario base de los sesenta días de las gratificaciones extraordinarias recogidos en el artículo 66.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 56.º y 57.º).

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

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

Artículo 55.º *Complemento de desempeño profesional: Plus Variable Progresivo (PVP).*

De conformidad con el contenido del artículo 1.º (Ámbito Funcional), se establece como método de promoción profesional colectiva el desempeño profesional bajo los siguientes principios:

- a) La experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en el grupo Exide.
- b) La formación profesional continua y el intercambio de experiencias entre los trabajadores.
- c) El cumplimiento del sistema de organización del trabajo «palmada» como vehículo para incrementar la productividad eficientemente.

Forma parte de la estructura de las retribuciones el complemento salarial de carácter personal denominado complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (PVP), cuyo cobro permite acercar los niveles de los peones especialistas de producción / post-ventas «c» y «b» a la de los peones especialistas de producción/post-ventas «a». De igual manera se aplicará para los niveles de oficiales de mantenimiento de 3.ª y 2.ª y para las de auxiliares y oficiales de 2.ª de los niveles de empleado, de tal manera que, objetivamente, bajo los principios indicados anteriormente, la evolución del desempeño profesional de los niveles inferiores confluyan progresivamente con el salario bruto anual en cómputo anual del nivel superior (peón especialista de producción / post-ventas «a» / oficial 1.ª de mantenimiento / oficiales 1.ª de los niveles de empleado).

La aplicación del PVP se regirá por las siguientes normas:

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

- Asistencia a los planes de formación profesional continua establecidos.
- Lograr una implementación eficiente del sistema de organización del trabajo «palmada» del artículo 10.º del convenio colectivo, por la totalidad de la plantilla.

2. Es un plus progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de dos ciclos de tres años y su cuantía 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 artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la medida que su variabilidad y objetivos son anuales.

4. El PVP se comenzará a cobrar por aquellos trabajadores de nivel peón especialista de producción / 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 nivel peón especialista de producción / post-ventas «b», oficial 2.ª de mantenimiento y oficiales 2.ª administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y comercial.

a) El PVP comenzará a devengarse a partir de enero del año siguiente en que se cumplan los «dos años de antigüedad».

b) No obstante lo anterior, si en el momento de transformar a indefinido el contrato temporal o contratar indefinidamente a un peón especialista de producción «c» / oficial 3.ª

mantenimiento y auxiliar administrativo, no alcanza la anterior carencia «de dos años de antigüedad» se le computaría, y exclusivamente a los efectos del cobro de este PVP los periodos de sus contratos temporales anteriores, generándose lo que denominamos la «fecha de carencia para el inicio del cobro PVP».

En el supuesto que desde esa fecha alcance ya por el sistema establecido los dos años de carencia a los efectos de inicio del cobro de PVP, se le abonará desde esa fecha, la parte proporcional del citado plus en ese primer año.

En caso de no alcanzar la fecha de carencia en ese momento, comenzará a cobrar la parte proporcional del PVP del primer año, desde la fecha en la que cumplirá los dos años de carencia.

c) En el supuesto anterior referido a los supuestos que no se alcancen los dos años de carencia en el momento de transformar el contrato temporal a indefinido o contratar indefinidamente, 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 temporal.
3. Se le hubiera requerido para algún contrato temporal mediante carta certificada con acuse de recibo o cualquier otro método fehaciente (notificación a los representantes de los trabajadores) y lo hubiera rehusado.

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

- PVP/1.º año: 1.374,76 €/año (mil trescientos setenta y cuatro con setenta y seis euros/año).
- PVP/2.º año: 2.004,81 €/año (dos mil cuatro con ochenta y uno euros/año).

6. Estas cantidades corresponden al periodo de 01/04/2016 a 31/03/2017, actualizadas para el periodo de vigencia del presente convenio, de tal manera, que permita a lo largo de la aplicación de dos ciclos de PVP (durante 6 años, año a año) alcanzar un salario bruto anual sin antigüedad en igual cuantía que el de los peones especialistas de producción / post-ventas «a», oficial 1.ª de mantenimiento / taller y oficiales 1.ª: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y comercial, para aquellos trabajadores a quienes se les haya aplicado ininterrumpidamente los dos ciclos del PVP.

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

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

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

Artículo 56.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 «j» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b). del artículo 54.º

Artículo 57.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 «j» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b). del artículo 54.º

Artículo 58.º *Plus de nocturnidad.*

Los productores que realicen trabajos en el turno de noche completo, (ver artículo 26 horarios de trabajo), percibirán por este concepto la cantidad de 15 €/ jornada. En esta cantidad está incluido el complemento que por antigüedad pudiera corresponder.

Artículo 59.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 46,13 €/ 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 60.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 159,04 €, 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 61.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 establecido para almuerzo o bocadillo, percibirán por cada día efectivamente trabajado (220), la cantidad de 2,90 €.

Artículo 62.º *Plus coordinador jefe de equipos.*

El trabajador con Nivel Profesional de Peón Especialista de Producción «A» Jefe de Equipo que sea designado por la Empresa como Coordinador de Jefes de Equipo, y que por tanto, desarrolle las funciones encomendadas por la Dirección del centro de trabajo, tanto de supervisión como de coordinación de Jefes de Equipo y de forma simultánea a sus funciones como Peón Especialista «A» Jefe de Equipo, percibirá la cantidad anual de 1221,7 €/año, que se abonará de forma prorrateada y mensual desde la fecha de su nombramiento.

Siempre que la Dirección lo decida, podrá existir un Coordinador de Jefes de Equipo por cada turno de trabajo. La designación del Coordinador de Jefes de Equipo corresponderá en exclusiva a la Dirección de la compañía en el uso de sus facultades organizativas y de dirección, pudiendo revocar dicho nombramiento en cualquier momento, fecha a partir de la cual el trabajador dejará de percibir el Plus de Coordinador.

Se trata de un plus percibido como contraprestación a la realización de una serie de funciones específicas, y por tanto, tiene la consideración a todos los efectos de concepto salarial no consolidable, y en ningún caso podrá ser considerado nuevo nivel / grupo profesional.

Artículo 63.º *Sistema de incentivo postventa.*

Se establece exclusivamente para el Colectivo Postventa un nuevo Sistema de Incentivo Postventa que sustituye al anterior.

Anualmente, se definirán por la Dirección de la Compañía los objetivos, criterios y porcentaje de consecución que serán de aplicación para este colectivo. En todo caso, se establece como cantidad máxima anual para el cálculo del incentivo 3.000 €/ año.

Artículo 64.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 15.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 cuantía a la que se refiere el artículo 26.ºd) respecto al tiempo de limpieza e higiene personal.

2. la cantidad correspondiente al antiguo plus de jefe de equipo, por haberse reconocido como nivel en tablas.

c) este plus recoge las diferencias salariales entre niveles consecuencia de la reclasificación profesional de la mano de obra, a que se refiere el artículo 12.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 los niveles de empleados.

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

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

Artículo 65.º *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán en la cantidad detallada en la columna «k» de las tablas salariales I y II, pudiendo acumular 8 de ellas para sustituirlas por un día de descanso compensatorio, de manera similar a la del artículo 31.º, cobrando el plus de trabajo en festivo del artículo 59.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 66.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 54.º, y el resto, denominado gratificación propiamente dicha, está recogido en las columnas «g» de las tablas salariales I y II.

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

Artículo 67.º *Período de descanso para el bocadillo.*

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

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

Artículo 68.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 52.º b). y 53.º

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 69.º *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda para el cajero, se establece en 84,20 €/mensuales.

Artículo 70.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:

Nivel	Importe € (*)
– Ingenieros, Licenciados.	89,26
– Diplomados universitarios.	85,76
– Jefes administrativos y de taller.	82,27
– Ofic. adm., mant., inspectores y asimilados.	78,77
– Resto plantilla.	70,01

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, post-ventas y chóferes RTP se establece respecto al abono de las dietas para comidas, las siguientes cantidades: 15,34 € de lunes a jueves, así como aquellos viernes o días con horario reducido, que previa comunicación de la empresa, el desarrollo de su trabajo les obligue a comer fuera del centro de trabajo o de su domicilio particular, debiendo presentar todos los días la factura del restaurante como justificación de la comida. Excepcionalmente, en los supuestos anteriores que por razones del trabajo deban pernoctar fuera de su domicilio, tendrán además una dieta de 14,31 €, y el hotel será reservado por la empresa e irá a cargo de la misma.

Artículo 71.º *Abono de salarios.*

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Mejoras y obras sociales

Artículo 72.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) y para los trabajadores de Chloride Motive Power Ibérica S.L., se establecen las siguientes fechas de antigüedad, especiales para este abono de premios:

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

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

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

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

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

Artículo 73.º Bolsa de obras sociales.

Se establece una bolsa anual de obras sociales que será el resultado de aplicar 173,63 € por la plantilla media anual del centro.

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

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

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

Artículo 74.º Anticipos («Peirotes»).

Todos los productores (obreros y empleados) podrán solicitar anticipos sobre su retribución hasta 492,00 € (*), que liquidarán mediante entregas mensuales mínimas de 82 €. 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 aquella la que, en cada caso, decidirá libremente.

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

Las percepciones de estos anticipos se realizarán mediante transferencia bancaria.

Los trabajadores con contrato temporal podrán solicitar también estos anticipos reintegrables, con el tope de 82 € por los meses que les reste de vigencia hasta la finalización de su contrato.

Artículo 75.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 rebase la totalidad de las horas asignadas a todos los miembros de esa central, dejará sin efecto en las personas que hayan acumulado más horas, el exceso de ese total.

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

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

De igual manera se garantizará la asistencia de los representantes españoles en el Comité de Empresa Europeo.

Artículo 76.º Permisos oficiales retribuidos.

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

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

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

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

Artículo 77.º *Complemento de la IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

La empresa complementará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo (incluido «in itinere») y enfermedad profesional, y por un tiempo máximo de dieciocho meses, hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización a la seguridad social por AT y EP, de acuerdo a la normativa vigente que la regula. Este complemento será tal que, mensualmente considerado, suponga cobrar una cantidad bruta igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como Plus de Nocturnidad, Plus de Trabajo en Festivo, Plus de Permanencia en el Descanso, incentivos de las redes comerciales y reciclado de baterías, horas extraordinarias y resto de pluses variables.

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

- a) El trabajador habrá estado asignado al sistema de correturnos un mínimo de 180 días en el periodo de 365 días anteriores a la declaración de IT por accidente de trabajo.
- b) Se abonará exclusivamente a partir del día 91.º de IT por AT.

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

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

Artículo 78.º *Complemento de la IT por enfermedad y accidente común.*

La empresa complementará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal transitoria por enfermedad o accidente 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 bruta igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como Plus de Nocturnidad, Plus de Trabajo en Festivo, Plus de Permanencia en el Descanso, incentivos de las redes comerciales y reciclado de baterías, horas extraordinarias y resto de pluses variables, y siempre se cumplan las siguientes condiciones:

- Si el absentismo colectivo mensual está por debajo del cuatro por ciento (4,00%), se completará hasta el ciento por ciento (100%) de la base de cotización, según el apartado anterior.
- En caso contrario, se completará hasta el ochenta por ciento (80%) de la base reguladora de cotización, mencionada anteriormente.

- Adicionalmente al primer requisito de estar por debajo del 4% en el absentismo colectivo, para el cobro del complemento se considerarán el número de procesos individuales de Incapacidad Temporal por Enfermedad o Accidente Común que el trabajador en cuestión haya sufrido en un periodo de referencia de 180 días inmediatamente anteriores al comienzo de la IT, quedando de la siguiente manera:

- Primer proceso de Enfermedad o Accidente Común: 100% de la base reguladora.
- Segundo proceso de Enfermedad o Accidente Común: 90% de la base reguladora.
- Tercer proceso y siguientes de Enfermedad o Accidente Común: 80% de la base reguladora.

Para trabajadores cuyo último contrato no alcance los 180 días de alta en Exide Technologies, S.L.U., para el periodo de referencia se consideran todos los periodos anteriores en los que ha estado contratado en la Empresa, con el límite de 180 días.

Para la aplicación de los 180 días, y como medida transitoria hasta alcanzar los primeros 180 días, así como el complemento a brutos, se comenzará a computar el número de procesos desde el 01/11/2016. Una vez generados los primeros 180 días, se considerarán 180 días móviles para el conteo de procesos de IT.

- En caso de hospitalización, y durante este periodo se garantiza el ciento por ciento (100%) de la base de cotización mencionada anteriormente, este período no computará en el índice de absentismo colectivo a los efectos de los dos primeros párrafos.

- En el control del 4,00% del absentismo colectivo para el abono del complemento que corresponda sobre la base reguladora, excluyendo los variables del párrafo primero, se procederá de la siguiente manera:

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

- La Cartuja.
- Azuqueca.
- Manzanares.
- San Esteban.
- Oficinas Centrales (Finanzas, IT, Comercial, etc.) + Molins + Redes Comerciales.

- El control se realizará sobre días naturales.

- El control se realizará a mes cumplido, es decir, el ratio de absentismo colectivo alcanzado en cada mes, se considerará para el pago del complemento de ese mismo mes, y siempre como requisito previo al número de procesos individuales.

- 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, no se aplicará económicamente la reducción del cómputo del salario en los casos de IT por enfermedad o accidente común.

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

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

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

propuesta de incapacidad declarase al trabajador como apto para el trabajo, se aplicará la revisión del complemento mencionado anteriormente.

- Asimismo, a los efectos del cálculo del número de procesos individuales no se computarán aquellos procesos que sean considerados como recaída de un proceso anterior y siempre que figure expresamente en el parte de IT, ni los procesos de IT cuyo diagnóstico médico sea el de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas). esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador ante el servicio médico de la empresa.

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 [artículo 130 a). L.G.S.S.].

Artículo 79.º *Complemento en los supuestos de maternidad y riesgo grave por embarazo.*

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

Artículo 80.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 450,13 € por cada trabajador que haya estado todo el año o la parte proporcional en su caso.

Este cálculo se realizará con la plantilla del día 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente, y el pago se hará efectivo en la Nómina del mes de diciembre.

Artículo 81.º *Indemnización complementaria por incapacidad permanente.*

En los supuestos de IP total para los trabajadores mayores de 50 años de edad y que no hayan alcanzado los 55 años, se les abonará una indemnización complementaria por pérdida de sus derechos laborales generados a lo largo de su vida laboral, equivalente al 20% de la base reguladora de la pensión de invalidez, multiplicada por el número de meses que le resten desde la fecha de efectos de la resolución de pensión pública de la seguridad social y la fecha en que alcancen la de edad de 55 años, prorrateando por días los periodos inferiores al mes.

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

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

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

Disposición adicional primera. *Legalidad.*

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

Disposición adicional segunda. *Comisión Paritaria.*

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 del Convenio de conformidad con las facultades otorgadas en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, la formada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores miembros del Comité Intercentros de Exide España constituido con fecha 19/12/2003.

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

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

Disposición adicional tercera. *Incrementos y revisiones salariales.*

Las tablas salariales números I, II, III y IV y los Pluses «Ad Personam» reconocidos existentes para la vigencia del convenio anterior quedarán de la siguiente manera:

- FY'17: Primer año de vigencia (01/04/2016 – 31/03/2017), se actualizarán en el 0,8 por ciento (Cero con ocho por ciento).

- FY'18: Segundo año de vigencia (01/04/2017 – 31/03/2018) las condiciones económicas serán el resultado de aplicar a las tablas del FY'17, el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real Nacional del periodo 01/04/2016 al 31/03/2017 más 0,8 puntos con un límite total del 2%.

- FY'19: Tercer año de vigencia (01/04/2018 – 31/03/2019) las condiciones económicas serán el resultado de aplicar a las tablas del FY'18, el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real Nacional del periodo 01/04/2017 al 31/03/2018 más 1,2 puntos con un límite total del 2,5%.

- FY'20: Cuarto año de vigencia (01/04/2019 – 31/03/2020) las condiciones económicas serán el resultado de aplicar a las tablas del FY'19, el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real Nacional del periodo 01/04/2018 al 31/03/2019 más 1,5 puntos con un límite total del 3%.

En el supuesto de que durante los FY'17, FY'18, FY'19 existiese deflación (IPC por debajo de 0%), se garantizará una subida de 0.8% para el FY'18, una subida de 1,2% para el FY'19 y una subida de 1.5% para el FY'20.

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

Disposición adicional cuarta. *Código de ética y conflicto de intereses.*

Ambas partes conocen y se comprometen a cumplir con lo establecido en el Código de Ética, así como lo correspondiente al apartado de conflicto de intereses, a través de la firma de un acta anexa por la que se acuerda el cumplimiento con lo establecido en el Código de Ética y la declaración de conflicto de intereses, en representación de todos los trabajadores de Exide Technologies, S.L.U.

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

Disposición adicional quinta.

La empresa podrá proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del Artículo 41.4 ET a implicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal.

Si una vez finalizado el periodo de consultas no se hubiese alcanzado acuerdo, el procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo y para la resolución de conflictos será el siguiente:

– Las partes harán constar por escrito, y separadamente a la Comisión Paritaria las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación. Adjuntarán toda la documentación de la que se pretendan hacer valer.

– La Comisión Paritaria resolverá por escrito en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada.

– En el supuesto de que la Comisión Paritaria no pudiera acordar resolución alguna por desacuerdo en su seno, emitirá un acta de desacuerdo que será facilitada a cada una de las partes, momento a partir del cual, las partes podrán actuar conforme establece el artículo 82.3 del ET.

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.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Cuadro resumen de permisos retribuidos

Permisos retribuidos	Días naturales
Matrimonio del trabajador o inscripción en el registro civil de pareja de hecho.	15
Matrimonio: padre / hijo (no incluidos los padres políticos).	1
Nacimiento hijo sin desplazamiento.	2 laborables.
Nacimiento hijo con desplazamiento (2).	2 / 3 / 4 / 5
Fallecimiento / accidente grave / enfermedad grave / hospitalización: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado sin desplazamiento (3) (4) (5).	2 laborables.
Fallecimiento / accidente grave / enfermedad grave / hospitalización: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado con desplazamiento (2) (3) (4) (5).	2 / 3 / 4 / 5
Intervención quirúrgica con anestesia parcial considerada cirugía mayor ambulatoria (no incluida odontología con médicos particulares) de cónyuge, padres, padres políticos e hijos menores de 21 años (5).	1
En el mismo supuesto anterior, cuando precise reposo domiciliario.	2
Acompañar el tiempo indispensable y justificado al servicio de pediatría y urgencias pediátricas de hijos menores de 14 años, o personal discapacitado de primer grado.	16 horas/año (máximo 2 ausencias).
Asistencia por tiempo necesario y justificado al médico de cabecera coincidente con turno/horario de trabajo.	8 horas/año (máximo 2 ausencias).

Permisos retribuidos	Días naturales
Cambio domicilio habitual.	1
Tiempo para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.	Tiempo necesario.
Asistencia a exámenes prenatales y técnicas post-parto que deban realizarse inexcusablemente en la jornada laboral.	Tiempo necesario.
Nacimientos prematuros de hijos y hospitalización a continuación del parto, mientras la hospitalización.	1 h./día.
Lactancia hijos menores de 9 meses.	1 h/día (30' + 30') o -30'.
Médico especialista del sistema público de salud.	tiempo necesario.

(1) Días naturales: se entenderá desde el día del hecho causante, incluido este si abandona el puesto de trabajo en parte de su jornada. El permiso de dos días «laborables», en supuestos de hospitalización podría ser disfrutado de forma no consecutiva pero siempre dentro del período de hospitalización.

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

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

– Se incluye para familiares de primer grado parto con cesárea.

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

a) por consanguinidad (naturales):

- Padres.
- Hijos.
- Hermanos.
- Abuelos.
- Nietos.

b) por afinidad (políticos):

- Padres políticos.
- Hijos políticos (nuera / yerno).
- Hermanos políticos (cuñados).
- Abuelos políticos.
- Nietos políticos.

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

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

- Adopción en el extranjero.
- Por estar el trabajador o su cónyuge/pareja de hecho reconocida, en un programa de técnicas de reproducción asistida.
- Enfermedad extremadamente grave u hospitalización prolongada de cónyuges, padres e hijos.

FY'17 (01/04/16 - 31/03/17)(1)

TABLA SALARIAL Nº I
EUROS

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

NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	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 Mes	Gratific.Extra / Beneficios Año	SALARIO BRUTO AÑO	Valor Quinquenio Año	Valor Hora Extra.
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "C"	634,1000	7.609,20	97,6350	1.171,62	822,7675	9.873,21	185,6000	2.227,20	20.881,23	492,39	17,94
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "B"	634,1000	7.609,20	97,6350	1.171,62	1.094,8442	13.138,13	185,6000	2.227,20	24.146,15	492,39	17,94
-Peón Especialista Prod. /Montador/Post-Venta "B" J.E.	634,1000	7.609,20	97,6350	1.171,62	1.231,4100	14.776,92	185,6000	2.227,20	25.784,94	492,39	17,94
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "A"	634,1000	7.609,20	97,6350	1.171,62	1.366,9208	16.403,05	185,6000	2.227,20	27.411,07	492,39	17,94
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "A" J.E.	634,1000	7.609,20	97,6350	1.171,62	1.503,4867	18.041,84	185,6000	2.227,20	29.049,86	492,39	17,94
-Oficial 3º Manten./Taller	639,9992	7.679,99	98,5417	1.182,50	894,2942	10.731,53	186,5675	2.238,81	21.832,83	496,94	18,57
-Oficial 2º Manten./Taller	656,0392	7.872,47	101,0125	1.212,15	1.145,2225	13.742,67	189,2050	2.270,46	25.097,75	509,39	18,57
-Oficial 2º Manten./Taller J.E.	656,0392	7.872,47	101,0125	1.212,15	1.225,1633	14.701,96	189,2050	2.270,46	26.057,04	509,39	18,57
-Oficial 1º Manten./Taller	670,5008	8.046,01	103,2400	1.238,88	1.398,2308	16.778,77	191,5842	2.299,01	28.362,67	520,60	18,57
-Oficial 1º Manten./Taller J.E.	670,5008	8.046,01	103,2400	1.238,88	1.478,1717	17.738,06	191,5842	2.299,01	29.321,96	520,60	18,57

(1) Valores del 01/04/2016 al 31/03/2017

FY'17 (01/04/16 - 31/03/17) (1)

TABLA SALARIAL Nº II
 ——— EUROS ———

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

NIVEL	A		B		C		D		E		F		G		H		I		J		K	
	Salario Base Mes	Total S.Base Año	Tóxico P.C.V. Mes	Total Tóxico / P.C.V. Año	Product. Calidad Mes	Total Product. Calidad Año	Total Tóxico / P.C.V. Mes	Total Tóxico / P.C.V. Año	Gratific.Extra / Beneficios Mes	Total Gratific.Extra / Beneficios Año	Gratific.Extra / Beneficios Año	Total Prod.-Cal. Año	Gratific.Extra / Beneficios Mes	Total Gratific.Extra / Beneficios Año	Gratific.Extra / Beneficios Año	Total Prod.-Cal. Año	Gratific.Extra / Beneficios Año	Total Prod.-Cal. Año	Valor Quinquenio Año	Valor Hora Extra.		
Controlador-Recepcionista / Portero / Ordenanza	615,1333	7.381,60	123,0317	1.476,38	593,7533	7.125,04	183,8833	2.205,60	18.189,62	504,40	11,88	650,5433	7.806,52	130,1083	1.551,30	752,0650	9.024,78	189,7867	2.277,44	20.670,04	533,45	13,54
Chofer de Camión / Chofer / Chofer RTP	649,5883	7.795,06	127,0658	1.524,79	776,2000	9.314,40	187,2483	2.246,98	20.881,23	520,95	17,82	691,9733	8.303,68	135,5375	1.626,45	990,3583	11.884,30	194,3100	2.331,72	24.146,15	555,71	17,82
Auxiliar: Admvo., Comercial, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector / Vigilante	726,9392	8.723,27	142,5292	1.710,35	1.214,6508	14.575,81	200,1367	2.401,64	27.411,07	584,37	17,82	763,9158	9.166,99	152,7892	1.833,47	1.247,3367	14.968,04	208,6817	2.504,18	28.472,68	626,42	18,64
Oficial 2º: Admvo., Comercial, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector	801,9267	9.623,12	160,3750	1.924,50	1.247,3175	14.967,81	215,0167	2.580,20	29.095,63	657,58	19,04	673,8183	8.085,82	134,7575	1.617,09	1.401,8975	16.822,77	193,6675	2.324,01	28.849,69	657,58	18,90
Oficial 1º: Admvo., Comercial, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector	712,5775	8.550,93	142,5117	1.710,14	1.371,2942	16.455,53	200,1258	2.401,51	29.118,11	664,94	19,05	788,5217	9.462,26	157,7033	1.892,44	1.363,6325	16.363,59	212,7817	2.553,38	30.271,67	671,11	19,83
Jefe de Taller	905,2958	10.863,55	181,0608	2.172,73	610,6000	7.327,20	232,2442	2.785,93	23.150,41	742,33	18,95	905,2958	10.863,55	181,0608	2.172,73	748,4017	8.980,82	232,2442	2.785,93	24.804,03	742,33	18,95
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 1er año	905,2958	10.863,55	181,0608	2.172,73	1.092,9017	13.114,82	232,2442	2.785,93	28.938,03	742,33	18,95	935,0567	11.220,68	187,0183	2.244,22	707,7208	8.492,65	237,2067	2.845,48	24.804,03	766,74	21,66
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 2º año	935,0567	11.220,68	187,0183	2.244,22	1.052,2208	12.626,65	237,2067	2.845,48	28.938,03	766,74	21,66	935,0567	11.220,68	187,0183	2.244,22	1.052,2208	12.626,65	237,2067	2.845,48	28.938,03	766,74	21,66
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 3er año / Superior	935,0567	11.220,68	187,0183	2.244,22	1.396,7217	16.760,66	237,2067	2.845,48	33.072,04	766,74	21,66	935,0567	11.220,68	187,0183	2.244,22	1.396,7217	16.760,66	237,2067	2.845,48	33.072,04	766,74	21,66

(1) Valores del 01/04/2016 al 31/03/2017

FY'17 (01/04/16 - 31/03/17) (1)

TABLAS III

(PREMIOS DE PERMANENCIA)

NIVEL	EUROS 25 AÑOS
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "C"	6.094,04
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "B"	6.094,04
-Peón Especialista Prod. /Montador/Post-Venta "B" J.E.	6.094,04
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "A"	6.094,04
-Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "A" J.E.	6.553,29
-Oficial 3ª Manten./Taller	6.212,49
-Oficial 2ª Manten./Taller	6.278,36
-Oficial 2ª Manten./Taller J.E.	6.278,36
-Oficial 1ª Manten./Taller	6.334,10
-Oficial 1ª Manten./Taller J.E.	6.819,81
Limpiador	5.995,69
Controlador-Recepcionista / Portero / Ordenanza	5.995,69
Chófer de Camión / Chófer / Chófer RTP	5.995,69
Auxiliar: Admvo., Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector / Vigilante	5.995,69
Oficial 2ª: Admvo, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector	6.068,11
Oficial 1ª: Admvo., Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector	6.130,13
Jefe 2ª: Admvo., Tec.Org., Del,Proyec.2ª Analista Pral., Inspec.Pral y Secretaria	6.470,16
Jefe 1ª: Admvo., Tec.Org., Del.Proyec.1ª, Analista, Programador	6.611,41
Encargado	6.556,03
Maestro: Taller, Analista e Inspector	6.556,03
Jefe de Taller	6.817,56
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios	7.440,71
Ingeniero y Licenciado	7.484,29

(1) Valores del 01/04/2016 al 31/03/2017

FY'17 (01/04/16 - 31/03/17) (1)

TABLAS IV

(RESUMEN DE OTROS CONCEPTOS)

CONCEPTO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	CUANTIA (EUROS)
Plus nocturnidad (diario)	58º		15,00
Plus trabajo en festivo (diario)	59º		46,13
Plus flexibilidad paro técnico (diario)	32º		32,39
Plus flexibilidad jornada adicional (diario)	32º		46,13
Plus jornada partida (mensual)	60º		159,04
Plus permanencia en descanso (diario)	61º		2,90
Plus coordinador jefes de equipo (anual)	62º		1.221,70
Quebranto de moneda (mensual)	69º		84,20
Dietas de viaje (diarias)	70º	Ingenieros y Licenciados	89,26
		Diplomados Universitarios / Ingenieros	85,76
		Jefes Adm. y Taller	82,27
		Of. Adm., Mant. / Taller, Inspec. y Asimilados	78,77
		Resto del personal	70,01
		Servicio Post-Venta Comida	15,34
		Servicio Post-Venta Cena	14,31
		Anticipos (cantidad / entrega mensual)	74º
Total Semestre	492,00		
Plus Variable Progresivo P.V.P.)	55º	(P.V.P.) 1º	1.374,76
		(P.V.P.) 2º	2.004,81
		(P.V.P.) 3º	2.634,87
		(P.V.P.) 4º	3.264,92
Asignacion individual/año a la bolsa de Obras Sociales	73º		173,63
Asignacion individual/año a la bolsa de Economato	80º		450,13

(1) Valores del 01/04/2016 al 31/03/2017

ANEXO N.º 1

Acta del Comité Intercentros de Exide España, sobre acuerdo y publicación del Plan de Igualdad para Exide Technologies, S.L.U., en desarrollo del artículo 53 del IV Convenio Colectivo de Exide España

Asistentes:

Por la parte económica:

Sras./es.: Fernández Bravo; Gallego; Lázaro; Lez; López; Marco; Marqueta; Par; Periel; Pocarull, y Rivas.

Por la parte social:

Sres.: Mirallas (CC.OO.); Pinto (CC.OO.); Andía (CC.OO.); Selles (CC.OO.); Del Cura (CC.OO.); De los Santos (CC.OO.); Sebastián (CC.OO.); Salmerón (CC.OO.); Barrero (U.G.T.); Ortega (U.G.T.); Hernández (U.G.T.); Valero (CSI*CSIF), y Gómez (CSI*CSIF).

Delegados sindicales:

Sres.: García-León (CC.OO.); Carrasco (U.G.T.), y Lago (CSI*CSIF).

En Azuqueca de Henares (Guadalajara), C.N. Madrid – Barcelona, Km. 41,800 (CP 19200), siendo las 12:00 h. del día 21 de mayo de 2013, se reúnen los señores anteriormente reseñados, Representantes de Exide Technologies, miembros del Comité Intercentros Exide España y Delegados Sindicales de Ámbito Nacional, para la publicación y firma del Plan de Igualdad, en desarrollo del artículo 53 del IV Convenio Colectivo de Empresa, informan.

Preambulo: Compromiso de la organización:

La Igualdad entre hombres y mujeres es un Principio Jurídico Universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Igualdad es, asimismo un Principio Fundamental de la Unión Europea, que en lo referido a la discriminación entre mujeres y hombres, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999, se recoge en las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE, e incorporados con posterioridad al ordenamiento jurídico español.

En concreto, el artículo 14 de nuestra Constitución Española proclama el derecho a la Igualdad y la No Discriminación por razón de sexo; y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Todo ello como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 establece el respeto a la dignidad, a la intimidad y a no ser discriminados directa o indirectamente.

La LOI presta especial atención al ámbito Laboral y a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales; situando las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido, contribuyendo así al desarrollo económico.

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas de igualdad y acciones, estructuradas por áreas y grupos temáticos de actuación que persigue integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, con objetivos concretos a alcanzar, medidas y prácticas a adoptar para su consecución, medios, plazos, seguimiento, evaluación de los objetivos fijados y participantes en su ejecución.

En atención a todo lo anterior, se procede a aprobar el Plan de Igualdad de Exide Technologies, S.L.U. para sus dieciséis Centros de Trabajo o aquellos que pudieran abrirse en el futuro, con independencia del número de personas en su plantilla, y a presentarlo ante el Organismo correspondiente a los efectos de su registro y archivo.

Conscientes de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, la Dirección de la Empresa y la Representación de la Parte Social, se comprometen a llevar a cabo, durante la vigencia del mismo, las medidas aquí dispuestas, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.

Las partes firmantes del presente Plan entienden, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se fomente una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este Plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la Igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable, y facilitando la comunicación.

ANTECEDENTES

Primero.

El 23 de marzo de 2007, se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo en su Título IV, Capítulo III (artículo 45 y siguientes) que las empresas con más de 250 trabajadores, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

El III Convenio Colectivo de Exide Technologies, se estableció en su Capítulo IX los artículos referentes al Plan de Igualdad, consecuencia de lo acordado durante el proceso de Negociación Colectiva (Año 2009).

Segundo.

En cumplimiento de este mandato legal y teniendo en cuenta que la compañía ya tiene establecido un Código de Ética en los Negocios, con pautas y procedimientos a nivel mundial por Exide Technologies, ambas partes acordaron en desarrollo del artículo 53 del IV Convenio Colectivo de Exide Technologies, la creación de la Comisión de Igualdad con el Objetivo de Elaborar el presente Plan de Igualdad, en la reunión mantenida el pasado día 12 de marzo de 2012, y habiendo mantenido reuniones de trabajo a lo largo del último año.

Tercero.

Ambas partes acordaron que una vez se llegase a un consenso y propuesta definitiva, se procedería a proponer al Comité Intercentros el referido acuerdo y documentación trabajada, a efectos de que la misma apruebe el texto de dicha Comisión para su posterior inclusión como anexo del próximo Convenio Colectivo.

Por tanto, con efectos de hoy día 21/05/2013, se acuerda aprobar por Unanimidad el Texto del Plan de Igualdad de Exide Technologies, S.L.U., para su inclusión como anexo al próximo V Convenio Colectivo de Exide Technologies, S.L.U.

Cuarto.

Se han mantenido reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad, así como reuniones de trabajo de la Parte Social y Económica, con el objetivo de recabar información necesaria para la elaboración del correspondiente «Diagnóstico de situación» a efectos de:

1. Realizar dos análisis completos de la situación de la presencia de hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo, así como en los diferentes colectivos, y otras materias que se verán más adelante.
2. Realización de un cuestionario a la plantilla de Exide Technologies.
3. Posteriormente la valoración y planteamiento de objetivos y plan de acción.
4. Publicación de un documento de Garantía de Compromiso de la Dirección de la Empresa y la Parte Social con el Plan de Igualdad.
5. Acta de la Comisión Paritaria de firma del Plan de Igualdad.
6. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Quinto.

Las partes establecen como principios generales que deben inspirar el Plan de Igualdad y objetivos a conseguir los siguientes:

- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa, en concreto, en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, la utilización de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna.
- Garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el ámbito laboral.
- Generar un ambiente de trabajo de potencie el respeto hacia los empleados.
- Equilibrio de presencia de hombres y mujeres en los puestos de trabajo donde exista una menor representación, siempre que, de acuerdo a la normativa y política interna de la compañía en cuanto a materias de Seguridad y Salud Laboral, sea posible, siempre que, además no contravenga los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todos los trabajadores y trabajadoras, a través de medidas concretas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar, en línea con lo establecido en el Capítulo de Igualdad del actual Convenio Colectivo de Exide Technologies.
- Contribuir a erradicar el problema social que supone la violencia de género, la prevención de estas situaciones.
- Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, así como conocer los riesgos y las necesidades específicas de las trabajadoras.
- Incluir la perspectiva de género en la acción preventiva de la Empresa.

Sexto.

El método de trabajo ha consistido en el seguimiento de la legislación al respecto, así como la aplicación, a modo de referencia y con el acuerdo de la Comisión de Igualdad, de las recomendaciones establecidas en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa, publicado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Secretaría General de Políticas de Igualdad). Siendo este Instituto un Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría del Estado de Igualdad que hace como principal finalidad la promoción y el fomento de las condiciones que hagan posible la Igualdad real y efectiva de hombres y mujeres.

Igualmente, se han tenido en cuenta los manuales y recomendaciones de las Secretarías de la Mujer pertenecientes a los Sindicatos representados en la Empresa, establecidos para la negociación de Planes de Igualdad.

Séptimo. *Confidencialidad y protección de datos de carácter personal.*

Todos los agentes (representantes de la empresa y de la plantilla) participantes en el diagnóstico, elaboración, implantación y posterior evolución y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos personales que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

Octavo. *Diagnóstico de situación:*

Fue presentado con fecha 29/05/2012 a la Comisión del Plan de Igualdad, constituida con fecha 12/03/2012 mediante acta de la Comisión Paritaria Interpretativa del 4.º Convenio Colectivo de Exide Technologies, S.L.U. y posteriormente y a solicitud de la Parte Social, se presenta un nuevo informe con datos adicionales que fueron presentados a dicha Comisión con fecha 25/10/2012, junto con los resultados del cuestionario realizado a la plantilla.

No obstante lo anterior, el presente Diagnóstico recoge la visión general para la totalidad de los trabajadores de Exide Technologies, por lo que habrá que matizar y realizar seguimiento individual a nivel de cada Centro de Trabajo según las peculiaridades de cada uno de ellos.

Se adjuntan como Anexos al Plan de Igualdad ambos Diagnósticos de Situación, Anexos n.ºs 2 y 3, además se resume brevemente ambos Diagnósticos:

a) Composición de las plantillas:

Debido a las razones expuestas a través del Diagnóstico de situación, respecto al número de presencia de mujeres en el colectivo de Mano de Obra por cuestiones de Prevención de Riesgos, directamente relacionadas con la exposición al plomo, y restricciones de valores límites biológicos en mujeres en edad fértil y embarazadas o en periodo de lactancia, el porcentaje total de hombres (92%) es claramente superior al de mujeres (8%), sin embargo, el estudio de los datos analizados en el Colectivo de Empleados demuestra que está más próximo al 50% y refleja un 31% de mujeres y un 69% de hombres, siendo incluso en algunos centros de trabajo superior al 50% como ocurre en San Esteban que el porcentaje de mujeres en el colectivo de empleados es del 58%.

No obstante, en los últimos 5 años se ha producido un incremento en el número de mujeres en los diferentes puestos de la organización (43% de mujeres y 57% de hombres).

b) Pirámides de edad y antigüedad:

Se han analizado las pirámides de edad y de antigüedad de la Compañía, así como de cada uno de sus centros de trabajo.

Si bien, los datos de antigüedad y edad están en una media para el total de la plantilla de 16 años de antigüedad y 43 años de edad, respecto al colectivo de empleados la media está en 42 años de edad y 17 de antigüedad para el colectivo de mujeres y de 46 años de edad y 20 de antigüedad en el colectivo de hombres.

De ambos datos se desprende la posibilidad de continuar con un rejuvenecimiento de plantilla a través de nuevas incorporaciones, dado que existe un colectivo importante (220 trabajadores) mayores de 56 años de edad, datos que se confirman a nivel de cada uno de los centros de trabajo, siempre que los niveles de producción y presupuestos asignados a los centros lo permitan.

c) Categorías profesionales:

Se han analizado los datos de ambos colectivos (Mano de Obra y Empleados), sin embargo para poder valorar en términos de igualdad debemos centrarnos en el colectivo de empleados, donde se han agrupado por las siguientes categorías:

- Auxiliares Administrativos.
- Jefes de 2.ª Administrativos.
- Jefes de 1.ª Administrativos.
- Encargados.
- Diplomados y Licenciados.

Se observa que en los primeros (auxiliares administrativos) existe una cierta igualdad dado que el número de hombres y mujeres coincide en el total de la compañía 31 hombres y 31 mujeres. Sin embargo, a medida que se incrementan categorías y responsabilidades este número se ve sensiblemente reducido; lo que parece implicar una menor presencia de mujeres en el colectivo de puestos de trabajo de mayor responsabilidad, y tradicionalmente de personal denominado de «Condiciones».

d) Colectivo de «Convenio» y de «Condiciones»:

A su vez, dentro del colectivo de empleados se ha analizado el personal que está afectado por el Convenio Colectivo (Empleados de Convenio) y el que está «fuera del Convenio» a efectos salariales (Empleados de Condiciones).

Dentro del Colectivo de Empleados de Convenio el 50% son hombres y el otro 50% de mujeres. Sin embargo, dentro del Colectivo de Empleados de Condiciones un 78% son hombres y un 22% son mujeres y del total de hombres en la Compañía un 74% son de Condiciones y un 25% de Convenio, sin embargo el porcentaje de mujeres que pertenecen al Convenio Colectivo es de 55% y de Condiciones es de un 45%.

e) Retribuciones:

El Convenio Colectivo define todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos. Existen pluses y beneficios sociales a los que tiene acceso toda la plantilla. Sin diferencias entre sexo.

El salario medio de mujeres y hombres adscritos a Convenio dentro de una misma categoría o grupo profesional, es el mismo.

En las diferentes categorías profesionales, no existen diferencias en el número de horas semanales trabajadas por mujeres y hombres.

En el colectivo de Empleados: la media de SBA de los hombres es en la actualidad un 32,1% superior al de las mujeres, esta diferencia salarial se debe principalmente a que el colectivo de hombres que pertenece a «Condiciones» es superior al de mujeres, y a su vez, dentro de este colectivo de «Condiciones» son los hombres los que ocupan puestos de mayor responsabilidad, lo que implica una retribución salarial superior.

Sin embargo, un estudio comparativo de los mismos colectivos y bajo los mismos parámetros, pero considerando únicamente las incorporaciones habidas en los últimos 5 años, demuestran lo siguiente:

En los últimos 5 años (naturales) han tenido lugar un total de 81 incorporaciones que siguen de alta en la Compañía:

- 35 de mujeres, de las que 20 han sido en el colectivo de «Condiciones» ⇒ 57%.
- 46 de hombres, de los que 31 han sido en el colectivo de «Condiciones» ⇒ 67%.

Lo significativo de las incorporaciones en la Compañía llevadas a cabo en los últimos 5 años, es que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de un 13%, lo que demuestra una progresiva incorporación de la mujer en Exide en puestos directivos y de responsabilidad de manera significativa, en los últimos tiempos.

f) Incorporaciones y Acceso al Empleo / Bajas:

Se han analizado también como uno de los puntos importantes del Diagnóstico de Situación la incorporación del Empleados a Exide Technologies. El porcentaje de incorporación de hombres y mujeres durante los últimos 5 años (2007-2012) demuestra una evolución en línea con los principios de la Compañía y una política activa de igualdad, dado que a pesar del desequilibrio del total de hombres y mujeres en Exide, los últimos 5 años el porcentaje de incorporaciones de mujeres, es de un 43% y un 57% el de hombres.

En su articulado, el IV Convenio Colectivo recoge compromisos para el fomento y estabilidad en el empleo. El artículo 21 «Conversión de contratos temporales a indefinidos» garantiza el empleo indefinido a todos aquellos contratos de relevo que se efectúen, además de garantizar un 15% de empleo neto respecto de la media de temporales de cada año. No existe diferencia en la contratación temporal respecto de mujeres y hombres.

La contratación, por lo general y en su gran mayoría, ha derivado en contratos indefinidos. El último año, 2011, un 79% de los 14 contratos de hombres y un 82% de los 10 de mujeres son fijos en plantilla.

Se observa que de las últimas contrataciones temporales, el indicador de la edad no es un elemento discriminatorio respecto a contratación de mujeres y hombres.

g) Promociones y ascensos profesionales:

En línea con los datos anteriores los últimos 4 años (2008 – 2012) demuestran también la igualdad de oportunidades en cuanto a ascensos, habiendo tenido lugar un total de 37 en el caso de mujeres y un total de 36 en el de hombres.

Gran parte de estos ascensos vienen dados por el sistema de clasificación profesional y estructura de retribuciones que establece el Convenio Colectivo, donde durante los 6 primeros años se producen de forma automática.

El Convenio recoge una clasificación por grupos profesionales y categorías, además de una clasificación por funciones, actividades y clasificación profesional del personal de mano de obra.

El personal de mano de obra puede promocionar a mano de obra indirecta a través de la Promoción Interna, con el fin de cubrir vacantes. Se utilizan canales de información y participación dirigidos a toda la plantilla bajo los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

Dentro de la compañía, existe un departamento específico de valoración y búsqueda de nuevos talentos entre los trabajadores de la misma.

Al tratarse de una plantilla con carácter indefinido en un alto porcentaje y derivando las contrataciones temporales en indefinidas a corto plazo, no existe, por tanto, discriminación en las posibilidades de promoción y ascenso entre personal fijo y temporal.

Existe una descripción de los diferentes puestos de trabajo, se encuentra en el Manual de Funciones.

h) Formación:

Dada la complejidad del análisis de los datos de formación se ha analizado la realizada en el FY'12, donde se ha valorado la media de horas de formación que cada colectivo de hombres y mujeres ha recibido en el colectivo de empleados (21'07 hombres / 16'64 mujeres).

A su vez se ha puesto en relación las horas de formación sobre el porcentaje de plantilla que cada colectivo representa:

- Hombres: 73% horas de formación (68% de plantilla).
- Mujeres: 26% horas de formación (31% de plantilla).

i) Permisos Retribuidos y Reducciones de Jornada:

El Convenio Colectivo, en su capítulo IX, recoge y adapta los derechos recogidos en la Ley Orgánica de Igualdad del 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres, así como de lo manifestado en el apartado 4.a. del Código de Ética de la compañía, que incluyen medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier discriminación por razón de sexo, y que se tendrá especialmente en cuenta las derivadas de la maternidad y asunción de obligaciones familiares y de estado civil.

La empresa informa que según lo analizado en el Diagnóstico de Situación no se ha advertido discriminación en el uso de derechos ni en función del contrato de trabajo ni en la duración de la jornada. Estos derechos se utilizan en igual medida tanto por mujeres como por hombres.

Dentro de lo establecido en la legislación laboral así como las mejoras del actual Convenio Colectivo de Exide Technologies, en concreto en su Capítulo XI, artículo 77, y apartado de Permisos Retribuidos en cuanto al uso de reducciones de jornada el resumen es el siguiente (en los años 2008-2012): 12 mujeres / 7 hombres, han hecho uso del permiso de reducción de jornada.

Ninguna reducción de jornada, ni solicitud de concreción horaria ha sido denegada hasta la fecha en base a posibilidades organizativas y de producción.

Respecto a los permisos por lactancia un total de 9 mujeres han hecho uso entre los años (2009-2011) y 5 hombres en el mismo periodo.

Noveno.

Se ha elaborado un cuestionario, habiendo sido previamente consensuado con la Parte Social, y siguiendo el modelo establecido en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que ha sido distribuido entre un total de 300 trabajadores y cuyas condiciones y tabulaciones han sido presentadas anteriormente.

AMBAS PARTES ACUERDAN POR UNANIMIDAD

Artículo 1.º *Partes suscriptoras.*

Exide technologies S.L.U., así como los Representantes Legales de los Trabajadores/as se encuentran legitimados a negociar y, en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo, denominado Plan de Igualdad de Exide Technologies.

En concreto, son partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, de una parte, en representación de la Empresa, la Parte Económica, y de otra, los miembros del Comité Intercentros de Exide Technologies, S.L.U. y los Delegados Sindicales de Ámbito Nacional de las Federaciones de CC.OO., U.G.T. y CSI*CSIF.

Artículo 2.º *Estructura del plan de igualdad.*

El presente Plan de Igualdad queda estructurado de la siguiente manera:

1. Plantilla y acceso a la empresa.
2. Clasificación Profesional.
3. Retribuciones.
4. Formación.
5. Organización y Permisos.
6. Comunicación interna y concienciación.
7. Prevención de Riesgos Laborales.
8. Ayudas para las víctimas de violencia de género.
9. Protocolo de Actuación Frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo (Anexo I).

Artículo 3.º *Objetivos específicos y plan de acción:*

Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan los objetivos concretos del Plan y las acciones positivas y correctoras necesarias para conseguir los objetivos señalados en cada una de las materias de actuación.

Se establece la siguiente estructura respecto al plan de acción:

- Acción n.º __.
- Objetivos.
- Procedimiento.
- Responsable.
- Calendario.
- Indicadores de evaluación.

1. Plantilla y acceso a la empresa.–Se establece como objetivo general garantizar la igualdad de oportunidades para que la selección, la contratación y la promoción interna en la empresa sean equilibradas entre mujeres y hombres.

Acción n.º 1.1 Los procesos de selección, promoción interna y contratación respetan los criterios de igualdad.

Objetivos.	Garantizar que los procesos de selección, promoción interna y contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.
Procedimiento.	Se revisarán y corregirán los contenidos y el lenguaje utilizado para asegurar que no contengan estereotipos de género ni connotaciones relativas al sexo, al igual que en las ofertas de empleo, a petición de los Representantes de los Trabajadores, siempre que observen alguna deficiencia.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	Contenidos sexistas detectados y/o modificados. Número y % de Candidaturas desagregadas por sexo.

Acción n.º 1.2 Eliminar información personal de las candidaturas.

Objetivos.	Evitar que la información personal pueda influir en la decisión final discriminando la candidatura.
Procedimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Excluir cualquier cuestión que afecte a la persona (tanto en la entrevista como en todo el proceso de selección) sin estar relacionada con las necesidades del puesto. – Utilizar un guion de entrevista estandarizado sin preguntas personales. – Instruir a los entrevistadores, que no pertenecen al Departamento de RR.HH., para que durante la entrevista no incorporen cuestiones personales.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> – En el impreso de solicitud de empleo no se solicitará información personal. – N.º de modificaciones en los impresos de selección.

Acción n.º 1.3 Evitar que determinados condicionamientos culturales, físicos, etc. impidan a las mujeres acceder a puestos de trabajo de la empresa.

Objetivos.	Incrementar el número de mujeres en la plantilla.
Procedimiento.	Todas las instalaciones (vestuarios, aseos, etc.) deberán adaptarse a las necesidades de la plantilla, hombres y mujeres, incluso previamente a la contratación de mujeres en centros y divisiones donde ahora no están presentes.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Primer año de vigencia del plan.
Indicadores evaluación.	Modificaciones realizadas en las instalaciones.

2. Clasificación Profesional.–El objetivo general es fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional para puestos de mayor responsabilidad y equilibrar la presencia de ambos sexos.

Acción n.º 2.1 Fomentar la promoción de mujeres en puestos donde solo hayan participado hombres.

Objetivos.	Fomentar la participación de las mujeres en los diferentes procesos de promoción profesional que permitan ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad, que posibiliten el desarrollo de la carrera profesional.
Procedimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Informar a toda la plantilla de los procesos de promoción interna, de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo. – Informar a toda la plantilla de los diferentes itinerarios profesionales existentes y/o de nueva creación, en la organización.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos/ Talento.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– N.º de mujeres/ hombres promocionados por categorías y nivel de estudios/ formación alcanzado.

Acción n.º 2.2 Garantizar la igualdad en la promoción y los ascensos.

Objetivos.	Garantizar la objetividad y la no-discriminación en el acceso, la promoción y los ascensos.
Procedimiento.	– Prevalecerán los criterios de formación, capacidad, desempeño, valoración académica o titulación adecuada, conocimiento y experiencia, competencias y mérito, frente al de antigüedad. Todo ello se regula en el art. 25 respecto a Promoción Interna.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	N.º de promociones internas separado por mujeres y hombres / N.º de candidaturas presentadas diferenciando mujeres y hombres.

3. Retribuciones.–La empresa garantiza continuar con una política salarial de igualdad retributiva, de tal manera que a igual puesto de trabajo corresponde un mismo salario con independencia del género de quien lo desempeñe, y respetando lo establecido en el Convenio Colectivo.

Los programas de Evaluación de Desarrollo no contienen, ni contendrán, discriminación alguna por razón de sexo.

Se vigilará el mantenimiento de la igualdad de trato por género, ante situaciones laborables objetivamente iguales.

Se buscará la transparencia y claridad en la confección de las nóminas, facilitando el entendimiento y comprobaciones por parte de las personas trabajadoras y sus representantes.

4. Formación.—Actualmente se establecen mecanismos para identificar las necesidades de formación. El objetivo es tener en cuenta las acciones establecidas en este Plan de Igualdad a efectos de garantizar y favorecer una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a las acciones formativas.

Acción n.º 4.1 Facilitar, a los trabajadores con reducción de jornada, el acceso a la formación relacionado con el puesto de trabajo.

Objetivos.	Garantizar las mismas oportunidades de formación a todos los trabajadores, independientemente de la jornada de trabajo o situación.
Procedimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Si es posible, adaptar el horario de la formación a los horarios de los trabajadores. – Cuando esto no sea posible, se les entregará un dossier de la formación impartida con la posibilidad de que las dudas sean aclaradas.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– Porcentaje de trabajadores con reducción de jornada que han podido realizar la formación frente al total con reducción.

Acción n.º 4.2 Identificar deficiencias formativas en el colectivo de mujeres.

Objetivos.	Identificar las deficiencias formativas que puedan existir en el colectivo de mujeres.
Procedimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar una valoración de necesidades formativas que puedan existir en el colectivo de mujeres. – Continuar con el esfuerzo de la política de formación existente para asegurar la presencia del colectivo de hombres y mujeres en igualdad de condiciones a los distintos cursos de formación y que les permita acceder a puestos de responsabilidad.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– Realización de la formación.

Acción n.º 4.3 Formación en igualdad de oportunidades a los equipos de selección.

Objetivos.	Formar en Igualdad de Oportunidades a las personas del Departamento de Recursos Humanos y participantes de los procesos del resto de departamentos.
Procedimiento.	– Realizar una formación específica en materia de igualdad para las personas del departamento de Recursos Humanos y para los participantes de los procesos del resto de departamentos.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– Realización de la formación.

Acción n.º 4.4 Principio de igualdad en los planes de formación.

Objetivos.	Garantizar los derechos de igualdad y no discriminación en la formación.
Procedimiento.	La Comisión de Igualdad velará porque el principio de igualdad esté presente en los Planes de Formación. La Representación Legal de los Trabajadores podrá proponer acciones específicas a incluir dentro de los mismos para cumplir los objetivos previstos en este Plan de Igualdad.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– Cursos propuestos e incorporados.

5. Organización y Permisos: Se continuará abordando los actuales modelos organizativos del tiempo de trabajo que permitan compatibilizar jornada partida, tiempos parciales, etc. con las horas de trabajo de cada centro.

Además, todo lo referente al uso de los actuales permisos y reducciones de jornada se remiten a la normativa vigente, así como en el actual IV Convenio Colectivo vigente de Exide, tanto para el hombre como para la mujer, así como todo lo establecido en el Capítulo del Plan de Igualdad existente en el Convenio Colectivo (artículos 43 a 53).

Otro de los objetivos será asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas de ningún tipo, y en concreto, en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

Se tratará de facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa, sin que la única posibilidad del trabajador o trabajadora sea renunciar a parte de su salario, o trabajo y desarrollo profesional.

Acción n.º 5.1 Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (de acuerdo a la legislación vigente) - Elección de turno y horario - Acumulación del Permiso de Lactancia.

Objetivos.	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Procedimiento.	– Informar a los interesados/as de esta posibilidad. – Estudiar y aceptar, siempre que sea posible, las solicitudes, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo. En caso de negativa, la empresa deberá justificar su decisión, lo que trasladará al trabajador/a afectado/a.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– N.º de solicitudes / solicitudes aceptadas y denegadas, diferenciando por sexo. – % de con reducción de jornada por sexo.

Acción n.º 5.2 Disfrute de vacaciones cuando coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de paternidad.

Objetivos.	Proporcionar al trabajador/a, la opción de disfrute de las vacaciones pendientes justo a continuación de la finalización de la baja por maternidad / paternidad y de la lactancia, de acuerdo a lo establecido en la legislación al respecto, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
Procedimiento.	– Informar a los interesados/as de esta posibilidad.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– Hombres y mujeres que se acogen a esta medida. – Número de mujeres embarazadas, número de mujeres que se acogen a la maternidad y lactancia. – Número de hombres que han sido padres, número de hombres que se acogen a la paternidad y lactancia.

Acción n.º 5.3 Elección entre cobro o descanso de las horas extras.

Objetivos.	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Procedimiento.	– El trabajador/a presentará su elección entre el cobro o el descanso de las horas extras mediante solicitud en la que indique, si es el caso, el día u horas de descanso correspondiente. – Para su aceptación, la solicitud tendrá que ir firmada por los responsables directos del trabajador/a.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– N.º de solicitudes / solicitudes aceptadas.

Acción n.º 5.4 Información sobre derechos de conciliación.

Objetivos.	Favorecer el conocimiento de los derechos de conciliación existentes e informar sobre su utilización a toda la plantilla.
Procedimiento.	– Realizar y difundir entre todos los empleados, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todos los centros de trabajo y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros. – Proporcionar información a nivel de centro a toda la plantilla, de los derechos existentes en la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad o en el convenio colectivo del centro, poniendo especial énfasis en los que pueden ejercitar, indistintamente, hombres y mujeres.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	– N.º de solicitudes / solicitudes aceptadas.

Además, las partes suscriptoras acuerdan las siguientes medidas:

- Se analizará, en cada caso, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo o centro de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad.
- Se identificarán las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas. Independientemente de las medidas que puedan proponer la Comisión de Igualdad, se creará un formulario de propuestas para que las puedan realizar los trabajadores y trabajadoras y presentarlas a cualquier miembro de la Comisión o a la Representación Legal de los Trabajadores de sus respectivos centros que a su vez se presentará a la Comisión.
- Para los traslados, se otorgará prioridad a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares en la elección de centro de trabajo.
- Todos los derechos contemplados en este apartado de conciliación de la vida familiar, personal y laboral serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo y del contrato que la persona tenga suscrita con la empresa, salvo los regulados expresamente para uno de los sexos.

6. Comunicación interna, concienciación y sensibilización:

El propósito es difundir, sensibilizar y concienciar a toda la plantilla sobre los principios de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo y acoso por razón de sexo entre los empleados de la Compañía y el personal externo, en especial el Protocolo de Acoso. Igualmente dar a conocer el protocolo de prevención de acoso sexual incluido en este Plan de Igualdad.

Acción n.º 6.1 Divulgación a la plantilla del plan de igualdad y del protocolo de actuación y de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos.	La plantilla de Exide Technologies ha de conocer el contenido del Plan de Igualdad, así como el procedimiento a seguir en caso de acoso.
Procedimiento.	Dar a conocer el Plan de Igualdad y sus principales objetivos a través de los tabloneros y/o reuniones.
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	– Toda la plantilla - Antes de finalizar el FY'14. – Nuevas incorporaciones en el Plan de Acogida.
Indicadores evaluación.	– 100 % de la plantilla informada.

7. Prevención de Riesgos Laborales:

Se continuará con la política de Prevención de Riesgos Laborales respecto a las medidas a tomar sobre los riesgos para las mujeres en el lugar de trabajo.

Acción n.º 7.1 Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Real Decreto 298/2009) y actuación del Comité de Seguridad y Salud.

Objetivos.	Aplicar las medidas de Prevención de Riesgos Laborales del RD 298/2009 y el art. 48 del IV Convenio Colectivo Empresa y actuación del Comité de Seguridad y Salud.
Procedimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, contendrá, en primer lugar el compromiso de la Dirección de la Empresa y deberá tomar en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres. – El Servicio Médico junto con el Servicio de Prevención realizarán la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales, definiendo las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias o adicionales. – Disponer de un protocolo de actuación que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud, y los Delegados de Prevención. – Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitará un puesto de trabajo más acorde la situación. – En último caso, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable, facilitando los trámites necesarios.
Responsable.	<ul style="list-style-type: none"> – Departamento de Recursos Humanos. – Departamento EHS. – Servicio Médico. – Comité de Seguridad y Salud.
Calendario.	– Cuando se produzca la situación.
Indicadores evaluación.	– Situaciones evaluadas.

8. Ayudas para las víctimas de violencia de género:

Se tratará de:

Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004.

Actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación (la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres), se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Fortalecer las medidas de sensibilización hacia la prevención de la violencia de género.

La condición de víctima de violencia de género se acreditará presentando en el departamento de recursos humanos, la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, podrá acreditarse esta situación por informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

La empresa ofrece unas medidas de protección para las víctimas de violencia de género y para sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan en el mismo domicilio.

Se estudiará por la empresa la concesión de cualquier otra medida para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Todos los temas que la empresa gestione internamente, en relación con personas víctimas de violencia de género, serán tratados con la máxima confidencialidad.

Acción n.º 8.1 Asesoramiento y apoyo psicológico – Víctimas violencia doméstica.

Objetivos.	Asesorar y apoyar psicológicamente a las víctimas de violencia de género.
Procedimiento.	– Atención y asistencia a las víctimas. – Información y orientación. – Asistencia sanitaria.
Responsable.	– Departamento de Recursos Humanos. – Servicio Médico.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	–

Acción n.º 8.2 Ayudas – Víctimas de violencia doméstica.

Objetivos.	Ayuda económica para gastos de alquiler de vivienda para las víctimas de violencia de género que tuvieran que abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparten con la persona que les agrede.
Procedimiento.	– Ayuda de hasta el 50% del alquiler (máx. 300 €/mes durante un máximo de 6 meses).
Responsable.	Departamento de Recursos Humanos.
Calendario.	Acción continua.
Indicadores evaluación.	–

9. Protocolo de Actuación Frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral.

Ver Anexo I.

Artículo 4.º *Ámbito territorial.*

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de Exide technologies S.L.U.:

- Fábrica La Cartuja, Pol. Ind. Empresarium, calle Acebo n.º 5 - La Cartuja Baja (50720 Zaragoza).
- Fábrica Azuqueca, Carretera Nacional II - Madrid-Barcelona, Km. 41,800 (19200 Azuqueca de Henares – Guadalajara).
- Fábrica Manzanares, Pol. Ind. Carretera de Alcázar s/n (13200 Manzanares – Ciudad Real).
- Fábrica San Esteban, Carretera Nacional 122, Km. 229 (42330 San Esteban de Gormaz – Soria).
- Oficinas Centrales Azuqueca, Carretera Nacional II - Madrid-Barcelona, Km. 41,800 (19200 Azuqueca de Henares – Guadalajara).
- RCI – Azuqueca, Carretera Nacional II - Madrid-Barcelona, Km. 41,800 (19200 Azuqueca de Henares – Guadalajara).

- Molins de Rei, Pol. Ind. El Pla - C/ Miguel Torello I Pages, 34-36 (08750 Molins de Rei - Barcelona).
- Valencia Reciclado de Baterías, Pol. Ind. Fuente del Jarro - c/ Islas Canarias, 35 - parc. 15-21 nave 4 (46.980 Paterna - Valencia).
- RCT - Valencia, Pol. Ind. Fuente del Jarro - Plz. Gerardo Salvador, 1 «Edifici les Claus» (46.980 Paterna - Valencia).
- RCT - La Coruña, Pol. Ind. La Grela-Bens, C/ Arquímedes, 10 (15.008 La Coruña).
- RCT - Bilbao (Basauri), Avda. Cervantes, 51 ED. 11-5.º (48.970 Basauri - Vizcaya).
- RCI - Bilbao (Sondika), Pol. Ind. Sangroniz - C/ Iberre Kalea, 2, módulo 24 (48.150 Sondika -Vizcaya).
- RCI - Zaragoza, Pol. Ind. Empresarium, calle Acebo nº 5 - La Cartuja Baja (50720 Zaragoza).
- RCI - Vitoria, C/ Travesía Norte, 3 (01.013 Vitoria - Alava).
- RCT/I - Sevilla, Pol. Ind. Carretera. Amarilla - C/ Comercio, 52 (41.007 Sevilla).
- RCT - Málaga, Avda. de la Aurora, 69, 5.º - 4 (29.006 Málaga).

Además de otros centros de trabajo que puedan pasar a pertenecer a Exide Technologies, S.L.U. o empresas filiales de la Empresa matriz Exide Technologies en España.

Artículo 5.º *Ámbito personal.*

El Plan será de aplicación a la totalidad de las personas que integran el Grupo Exide. Sin perjuicio de lo anterior, se establecerán acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas, departamentos y/o centros.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la Empresa Exide Technologies, S.L.U., cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

Artículo 6.º *Ámbito temporal.*

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Empresa en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cinco años, extendiéndose la misma desde el día de su aprobación hasta Marzo de 2018, prorrogándose de forma anual, en caso de no ser denunciado y siempre de acuerdo a lo que la legislación en la materia aplicable determine.

Artículo 7.º *Protocolo de actuación en caso de acoso sexual.*

Se establece como Anexo al Plan de Igualdad de Exide Technologies, S.L.U., un Protocolo de Actuación específico frente al acoso sexual, acoso por razones de sexo y acoso moral, que se adjunta como documento anexo n.º 1.

Independientemente de las acciones o procedimientos legales que pudieran corresponder (penal, etc.), se establece un procedimiento interno de mediación, como garantía adicional y respetando las posibles actuaciones ante la jurisdicción que pudiesen emprenderse por parte de los afectados.

Artículo 8.º *Política activa de igualdad.*

Se establece una política activa de igualdad que suprima todo tipo de expresiones que puedan ser consideradas sexistas, así como una adaptación de escritos y documentos que no estén adaptados a dicha política o presenten deficiencias al respecto.

Además del establecimiento de una campaña de sensibilización a los trabajadores de la Compañía y la garantía de respeto a la Política de Igualdad de la Empresa.

Artículo 9.º *Comisión de igualdad.*

En línea con lo establecido en el actual convenio de Exide, se adopta el carácter permanente de esta Comisión de Igualdad, según los términos y criterios establecidos en el Convenio Colectivo y cuya función principal será la de velar por el cumplimiento de lo acordado en este Plan de Igualdad, así como el análisis de las acciones propuestas en el propio plan. Esta Comisión deberá preparar un informe de evaluación de forma anual, que incluya, si las hubiere, acciones referentes al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de Sexo.

Artículo 10.º *Implantación del plan.*

Una vez definidas las medidas de este Plan con criterios de razonabilidad, proporcionalidad y oportunidad, se implantarán las mismas de manera dinámica y variable, atendiendo a los plazos previstos. Se informará a la Comisión de Igualdad de las medidas en el momento de su implantación.

No obstante, y considerando la situación de la empresa, se podrá rectificar anualmente la planificación de la implantación. Dichas modificaciones se deberán acordar en el seno de la Comisión, y dentro de la vigencia del presente Plan.

Artículo 11.º

El presente texto del Plan de Igualdad, se presentará como anexo en el próximo Convenio Colectivo ante las autoridades competentes para su registro y publicación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a los efectos legales que procedan, autorizando al Secretario de la próxima Comisión Negociadora a presentar ante dicho organismo copia de la presente acta.

Y en prueba de conformidad, se firma en el lugar y fecha del encabezamiento.

Por la parte económica,

Por la parte social,

ANEXO I

Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral – Procedimiento de Resolución de Conflictos

1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y acoso moral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, Exide se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia en este Plan de Igualdad.

La Representación de la Parte Social contribuirá a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso moral mediante la sensibilización de los empleados de la Empresa y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

2. Objetivos.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Contemplará la mediación como fase previa al procedimiento disciplinario, contribuyendo así a la prevención del acoso.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales, la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran diferentes tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales Exide procure prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

2. Establecer medios de denuncia y defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de un procedimiento de Resolución de Conflictos para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

3. Garantizar tanto la presunción de inocencia del acusado como la legalidad vigente en la materia.

4. Garantizar la ayuda a la persona que lo sufra y evitar que la situación se repita.

3. Definición de conductas prohibidas.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Entre las conductas constitutivas de acoso sexual cabe destacar las siguientes:

– Conductas de Carácter Ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

– Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras las siguientes:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

Acoso moral: cualquier comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo. Pueden ser conductas practicadas con la finalidad de reducir las posibilidades de comunicación y/o que afectan o pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, ignorar la presencia de la persona y/o no dirigirle la palabra.
- Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

- Descendente: Es aquel que se produce del/a jefe/a al/a subordinado/a.
- Ascendente: El que se produce del/a subordinado/a hacia el/la jefe/a.
- Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

4. Medidas de prevención del acoso y establecimiento de un cauce interno de denuncia.

Con el objeto de prevenir el acoso (según las definiciones anteriormente descritas de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral) o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Empresa establece un procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, acoso por razón de Sexo y acoso moral para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que prima los principios de eficacia y efectividad, así como el de celeridad y confidencialidad de los trámites. En concreto, se establece un procedimiento de mediación interna informal y un procedimiento disciplinario formal de presentación de denuncia.

En ambos procedimientos, el trabajador tendrá la posibilidad de acudir directamente ante la Dirección de la Empresa (Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Relaciones Laborales) y a los Representantes de los Trabajadores/as (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales).

2. Los Representantes de los Trabajadores participarán conjuntamente con la Dirección de la Empresa a través del Representante de los Trabajadores formado específicamente en la materia, pudiendo este participar en la investigación de los hechos, aportación de informes, propuestas e información de medidas cautelares pertinentes y supervisión del cumplimiento efectivo de las sanciones y garantías recogidas en el presente procedimiento.

5. Procedimiento de actuación.

Como medida preventiva frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, la Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, además facilitará que toda la plantilla reciba la información necesaria, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad y sobre las conductas que no se admiten. Aquellas personas con cometidos específicos en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo recibirán una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones.

La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

5.1 Principios rectores del procedimiento.

La Empresa no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios al Principio de Igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en la Legislación Laboral sobre tipificación y graduación de sanciones.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la Empresa se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso de sus poderes directivos y disciplinarios.

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

5.2 Procedimiento de mediación interna (abreviado)

La persona que considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá solicitar la celebración de una reunión con la Dirección de la Empresa en la que se trate la situación en la que se encuentra. A la citada reunión acudirá la persona afectada y el presunto acosador, por separado.

Acudirá el Representante de los Trabajadores (salvo que el afectado renuncie a este derecho), los superiores inmediatos y un Técnico/Jefe del Departamento de Recursos Humanos. La Parte Social designará a un Representante Legal de los Trabajadores formado específicamente en esta materia, para acudir a las citadas reuniones.

La reunión tendrá como finalidad mediadora intentar una resolución acordada mediante el diálogo con las personas afectadas, en el que se le/s comunique con claridad que la conducta que está llevando a cabo no es bien recibida, que es ofensiva y/o incómoda, y que interfiere en su trabajo, y todo ello a fin de que aquel/aquellos cese/n en dicha conducta.

Este trámite necesitará de información previa al:

- Departamento de Recursos Humanos.

- Jefe/a del Departamento en la que presta servicios la persona afectada y el presunto acosador/a.
- Representante Legal de los Trabajadores.

Y a quienes se les comunicará la resolución o conclusiones de dicha reunión.

Si este procedimiento para intentar una resolución acordada es rechazado por cualquiera de las partes, la persona que considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo dispone de la vía del procedimiento con denuncia por escrito.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse con la persona, denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesario. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen-propuesta a la Dirección de RRHH y a la Comisión de Igualdad, para que se adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

5.3 Procedimiento con denuncia. Procedimiento formal (procedimiento disciplinario).

Continuando con el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que prima los principios de legalidad, eficacia y efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites, se establece un procedimiento formal (procedimiento disciplinario), que se detalla a continuación:

5.3.1 Presentación de denuncia por escrito.

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja/denuncia, a la que se le asignará un número de expediente, ante el Director/a de Recursos Humanos, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, de manera verbal o escrita:

- directamente por la persona afectada,
- por la persona afectada a través de su representación sindical, o
- por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

En caso de una queja/denuncia verbal la persona receptora, podrá requerir que la misma se tramite por escrito en función de las circunstancias y los hechos expuestos, de la siguiente manera:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

5.3.2 Órgano instructor.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación

sindical, la persona responsable de igualdad o la persona de la comisión de igualdad designada por la parte social.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

5.3.3 Tramitación, resolución y plazos.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, dando traslado a la Representación Legal de la Parte Social, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos, adoptándose medidas transitorias e inmediatas en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que eviten el contacto directo entre denunciante y denunciado hasta que se resuelva el expediente. La persona denunciante tendrá opción a elegir de entre las diferentes medidas transitorias propuestas por la Dirección de la Empresa, y que previamente habrá analizado con el Representante de los Trabajadores especializado en la materia, considerando sus propuestas.

La persona encargada del desarrollo de la investigación será el responsable de RR.HH., que informará previamente al trabajador que estará asistido en todo momento por un Representante Legal de los Trabajadores; que podrá solicitar declaraciones, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Aquellas personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En el plazo máximo de diez días laborables desde el inicio del proceso, deberá emitirse informe final en el que se declarará:

a) La existencia de una situación susceptible de ser calificada de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluyéndose asimismo las recomendaciones necesarias para procurar la resolución del conflicto. Esta constatación dará lugar a la imposición de las correspondientes sanciones laborales, si se apreciara fehacientemente la existencia de algún tipo de acoso, o bien si se apreciara una actitud de denuncia falsa e interesada, que no se ajuste a la realidad de los hechos presuntamente acaecidos.

b) La inexistencia de la citada situación y archivo del expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral.

5.3.4 Garantías.

En todo caso, mediante el presente procedimiento, se garantizará un trato confidencial a la información que llegue a conocimiento de la empresa y de la Representación de los Trabajadores/as como consecuencia de la presentación de la denuncia de la persona afectada, respetándose en todo caso la legislación laboral vigente en la materia.

Este procedimiento interno de actuación se utilizará también para trabajadores/as, en relación a supuestos hechos relacionados con empresas externas y/o ETT's que presten sus servicios en nuestros Centros de Trabajo.

5.3.5 Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de acoso y una vez finalizado el procedimiento, el instructor/a podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima, cuando esta haya permanecido en IT por un tiempo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Puesta en marcha de las acciones previstas en los puntos 8.1 y 8.2 del Plan de Igualdad.

5.3.6 Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual del Estatuto de los Trabajadores.

5.3.7 Publicidad y entrada en vigor.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de Exide Technologies, S.L.U. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

Por la parte económica,

Por la parte social,