

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1625 *Resolución de 21 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies, SLU (código de convenio n.º 90015282012005), que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2024, de una parte por las personas designadas 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 que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 10 de enero de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 21 de enero de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EXIDE TECHNOLOGIES, SLU

1 de abril de 2024-31 de marzo de 2028

Texto del VIII Convenio colectivo de empresa para todos los centros de trabajo de la empresa Exide Technologies, SLU, para el periodo 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2028

PREÁMBULO

El VIII Convenio colectivo de Empresa, para todos los centros de trabajo de Exide Technologies, SLU, ha sido acordado por la Comisión negociadora, formada de una parte, por la representación de la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por la mayoría de los/as miembros del Comité Intercentros y los/as Delegados/as Sindicales de ámbito nacional de CC.OO. y UGT; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; debe ser un instrumento que facilite el afianzamiento de todos los centros de trabajo de la empresa Exide Technologies, SLU, 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, los siguientes objetivos que permitan ser:

– El instrumento que busque mantener el empleo, permitir un rejuvenecimiento de las plantillas, 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, a través de la llegada de nuevas inversiones para los centros de trabajo en España.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

En el presente convenio colectivo de empresa, negociado entre la dirección de Exide Technologies, SLU, y en representación de las personas trabajadoras, el Comité Intercentros, y los/as Delegados/as Sindicales de la Centrales Sindicales de CC.OO. y UGT, en calidad de representantes legales de las mismas; se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre la empresa y las personas trabajadoras comprendidas 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 las posibles candidaturas, el derecho a la igualdad efectiva de todas las personas trabajadoras, con independencia de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, la conciliación de la vida personal y laboral, la responsabilidad social corporativa, así como las reivindicaciones sociales. Se establecen mecanismos colectivos y objetivos no dejándolo exclusivamente al arbitrio de la empresa, que consideren el desempeño profesional como la aportación individual de cada persona trabajadora a la consecución de los objetivos generales de la organización, mediante el eficaz desempeño de su trabajo; considerando como factores básicos del mismo, teniendo en cuenta nuestro modelo organizativo del trabajo: 1.º) el adiestramiento, especialización y polivalencia en los puestos de trabajo alcanzados con el paso del tiempo y experiencia en Exide; 2.º) la formación profesional como proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los/as empleados/as de la planta consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros; 3.º) desarrollo y aplicación participativa del sistema de organización del trabajo denominado «palmada», recogido en el artículo 10 del convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El objeto del presente convenio es regular las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones laborales entre dicha empresa y las personas trabajadoras comprendidas 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 quienes ingresen o sean trasladados/as a dichas plantillas dentro de su vigencia.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2028.

Artículo 5. *Denuncia y preaviso.*

De no denunciarse ante la dirección general de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía 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. *Cómputo.*

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

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

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente, concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Artículo 8. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras serán de aplicación a este convenio, si bien sus efectos podrán ser compensados y absorbidos 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 las personas interesadas, 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 las condiciones económicas del convenio.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo, y quedaría sin efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad 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 trabajoArtículo 10. *Organización y racionalización del trabajo.*

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

Ambas partes se comprometen y establecen como objetivo prioritario de este convenio, alcanzar un uso ininterrumpido de la totalidad de las instalaciones, durante las 24 horas del día, para optimizar al cien por cien el uso de las instalaciones, con la consiguiente reducción del coste de los productos, amortizando las mismas en el menor plazo posible. A tal efecto es esencial el cumplimiento exhaustivo de los horarios que se definen 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 periodos de descanso (bocadillo, seguridad e higiene, comida, etc.) o los utilizados en necesidades personales, se cubrirán mediante sustituciones, rotaciones, solapes de los/as compañeros/as, 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 a la persona sustituta del turno siguiente, o la persona responsable de la sección decida su sustitución, estableciéndose la «doble palmada» entre la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, cumpliendo de manera rigurosa los horarios definidos en el convenio.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Cuando las circunstancias lo requieran, y de común acuerdo con el Comité de Empresa de cada centro, se establecerá la proporción de plantilla indirecta (empleados/as, subalternos/as 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. *Clasificación por grupos profesionales y niveles.*

Todas las personas trabajadoras 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/as: los/as incluidos/as en la tabla número I.
2. Subalternos/as: controladores/as-recepcionistas, ordenanza, portero/a, chofer de camión, chofer y chofer de RTP, incluidos/as en la tabla II.
3. Administrativos/as: el resto de la tabla número II.
4. Técnicos/as: (titulados/as y no titulados/as).

Artículo 13. *Clasificación por funciones y actividades.*

Atendiendo a las funciones y actividades que realizan, las personas trabajadoras se clasificarán en:

1. Mano de obra de:
 - Producción.
 - Logística.
 - Servicios generales.
 - Mantenimiento.
 - Montaje y post-venta.

2. Empleados/as indirectos/as.

Aquellas personas trabajadoras de puestos 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 la persona trabajadora.

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. *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/las operarios/as de mano de obra, encuadrados/as en los apartados 1) de los dos artículos anteriores, componiendo dicho grupo profesional, los siguientes niveles:

- Peón/a especialista de producción/post-venta «C».
- Peón/a especialista de producción/post-venta «B».
- Peón/a especialista de producción/post-venta «B» jefe/a de equipo.
- Peón/a especialista de producción/post-venta «A».
- Peón/a especialista de producción/post-venta «A» jefe/a de equipo.
- Oficial/a 3.^a de mantenimiento/taller.
- Oficial/a 2.^a de mantenimiento/taller.
- Oficial/a 2.^a de mantenimiento/taller jefe/a de equipo.
- Oficial/a 1.^a de mantenimiento/taller.
- Oficial/a 1.^a de mantenimiento/taller jefe/a de equipo.

CAPÍTULO IV

Sistema de trabajo

Artículo 15. *Sistema de trabajo tasa horaria.*

Se continúa con el sistema de trabajo denominado «sistema de tasa horaria»; para 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. Continuar con el sistema de organización del trabajo, denominado «palmada» y regulado en el artículo 10 del convenio, con el propósito de incrementar la productividad técnica de manera permanente, respetando la permanencia efectiva de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo.

Segundo: Conseguir la calidad adecuada, mediante el autocontrol de la persona trabajadora, 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 persona trabajadora, según los procedimientos de trabajo.

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

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

Artículo 16. *Situaciones especiales.*

1. Adaptación por cambio de puesto. En aquellos casos en que por necesidades de servicio u organización se tenga que proceder a un cambio de puesto de trabajo que precise un periodo de adaptación o adiestramiento, se establecerán por la Comisión de Producción y Calidad, unos periodos 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 periodos, el rendimiento alcanzado por la persona trabajadora 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 periodos de aprendizaje, el mismo número de días que los establecidos como periodo de adaptación del personal que hace más de doce meses que ocupó el puesto de trabajo.

3. Instalaciones o utillajes en periodo de prueba por creación de nuevos puestos o cambios tecnológicos. Se considera a estos efectos el periodo 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 periodos y rendimientos.

4. Bajo rendimiento por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, en situación normal de trabajo. Si por avería, falta de materiales, y otras causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora lo pondrá inmediatamente en conocimiento del/de la jefe/a inmediato/a, quien le asignará cualquier otra tarea hasta completar la jornada. Si en esos momentos no se encontrara localizable el/la jefe/a, la persona trabajadora se dispondrá a ordenar o limpiar su sección.

Artículo 17. *Comisión de producción, calidad y formación continua.*

Existirá en cada Fábrica y/o Centro de Trabajo una Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua compuesta por cuatro representantes de la Dirección, e igual número del Comité de Empresa, que estudiará, velará e impulsará el cumplimiento de los principios recogidos en los artículos 10 y 15 del presente convenio, fijando, cuantificando y controlando los objetivos y resultados. Los cambios de método de trabajo se comunicarán a la representación de las personas trabajadoras.

A nivel de cada fábrica y/o centro de trabajo y en el seno de la meritada Comisión, se estudiarán 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 corretornos, 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 corretornos se confeccionarán para periodos superiores a un mes. En todo caso, con anterioridad a su publicación, se dará traslado a la representación de las personas trabajadoras, con el fin de tratar los cambios que de mutuo acuerdo pudieran definirse. Adicionalmente, esta Comisión tendrá capacidad para acordar localmente cuestiones organizativas, entre otras la gestión de la flexibilidad de corretornos, que en el ámbito local permitiera una mejor adaptación a las necesidades locales, y que sean acordadas por ambas partes, siempre que se respete lo pactado en el ámbito estatal a través del Convenio Colectivo de Exide Technologies y no vulnere la legislación vigente.

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. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.*

En atención al carácter estacional de las actividades que desarrollamos, estando englobadas en el sector siderometalúrgico, y conocedores de la regulación que sobre las modalidades de contratación temporal disponen los convenios colectivos sectoriales para la industria manufacturera y considerando la posibilidad del artículo 15.2, párrafo 3.º, del Estatuto de los Trabajadores respecto de la duración de los mismos, la regulación de los contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, se remite expresamente a la cláusula vigente en cada momento en el convenio estatal del metal para la industria siderometalúrgica aplicable en las provincias de los respectivos centros de trabajo de Exide Technologies SLU.

Artículo 19. *Contratos fijos discontinuos.*

De acuerdo al artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación aplicable a este tipo de contrato será la prevista en la legislación, así como lo pactado con el Comité Intercentros en el Acta extraordinaria final de acuerdo de empresa en materia de política de empleo-regulación del contrato fijo discontinuo, de 6 de julio de 2022. A través de este acta se regulan, entre otros, los criterios de estacionalidad, contratación, llamamiento, cese de actividad, etc.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

Artículo 21. *Programa de jubilación parcial/contratos de relevo y conversión de contratos temporales a indefinidos.*

Que tras la publicación del Real Decreto-ley 20/2018 de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, ambas partes consideran que con el objetivo del mantenimiento de una política de empleo estable, y continuar con un relevo generacional que permita una adecuada transmisión de conocimientos, acuerdan continuar con la aplicación del programa de jubilaciones parciales en Exide Technologies exclusivamente para aquellos supuestos que sean de aplicación según lo establecido en el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, que añade un nuevo apartado 6.º a la disposición transitoria 4.ª de la

Ley General de la Seguridad Social, última modificación en el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.

Esta legislación permite la aplicación de la legislación anterior a la Ley 27/2011, a determinadas jubilaciones parciales de la industria manufacturera, a la que Exide Technologies pertenece según lo establecido en el anexo de la Estructura de la CNAE, según Real Decreto 457/2007 de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (Códigos CNAE sección C Industria Manufacturera – 2454 Fundición de otros metales no férreos y 2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos).

La realización de las jubilaciones parciales que fueran de aplicación bajo los requisitos y supuestos establecidos en el Real Decreto-ley 20/2018 se realizarán desde el 1 de abril de 2024 y hasta el próximo 31 de Diciembre de 2024 y realizando el mismo número de contratos indefinidos que contratos de relevo se formalizaran en este periodo, y siempre que los términos establecidos en el Real Decreto-ley 20/2018 se mantengan en vigor, y que la Autoridad Laboral o Administración que corresponda resuelva favorablemente las jubilaciones parciales realizadas.

Respecto del procedimiento de aplicación de la jubilación parcial para los supuestos contemplados en el Real Decreto-ley 20/2018, se respetarán las premisas establecidas en el apartado final del artículo 21 del VII Convenio Colectivo de Exide Technologies, es decir:

- La persona trabajadora 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 31 de diciembre de 2024. En el supuesto de que el Acuerdo de Diálogo Social para la mejora de jubilación parcial, fijos discontinuos, y otras materias de Seguridad Social de fecha 31 de julio de 2024 finalmente fuera aprobado y publicado en el BOE, la empresa se compromete a la aplicación del acuerdo en relación a las jubilaciones parciales de la industria manufacturera, durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo de Exide Technologies. En el supuesto, de que el Acuerdo de Diálogo Social tuviera alguna modificación respecto a lo acordado inicialmente, ambas partes se comprometen a analizar la situación respecto a su aplicación.
- 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 jubilaciones parciales/contrato de relevo.

Como complemento a la política de empleo acordado en este apartado respecto del «Programa de jubilación parcial/contratos de relevo indefinidos», se acuerda convertir o realizar contratos indefinidos a nivel Exide España, en el porcentaje indicado a continuación de la plantilla media de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de cada año fiscal (total días de contratación en el periodo 01/04 – 31/03 dividido por 365 días), así como la plantilla media que corresponda a los periodos de actividad de los contratos fijos discontinuos (exclusivamente computarán los periodos de actividad de los mismos). Computarán para

la media global, únicamente aquellos centros de trabajo cuyo porcentaje anual alcance al menos un/a empleado/a a convertir en indefinido:

- FY25 (01/04/2024-31/03/2025): 5 % de la plantilla media referenciada anteriormente.
- FY26 (01/04/2025-31/03/2026): 10 % de la plantilla media referenciada anteriormente.
- FY27 (01/04/2026-31/03/2027): 10 % de la plantilla media referenciada anteriormente.
- FY28 (01/04/2027-31/03/2028): 15 % de la plantilla media referenciada anteriormente.

La empresa dispondrá de un plazo de seis meses a partir del último día del año fiscal para cumplir el anterior compromiso, es decir, antes del 30 de septiembre de cada año. El total de contratos indefinidos o conversiones de contratos temporales en indefinidos se entenderá en cómputo y ámbito global de la compañía (Exide Technologies SLU).

Artículo 22. *Ascensos.*

La persona trabajadora con nivel de peón/a especialista de producción/post-ventas «C», oficiales/as 3.^a mantenimiento/taller y auxiliares: administrativo/a, delineante, técnico/a de organización, analista e inspector/a 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/a especialista de producción/post-ventas «B» los/as oficiales/as 2.^a mantenimiento/taller y oficiales/as de 2.^a: administrativo, delineante, técnico/a de organización, analista e inspector/a, y de igual manera, los peones/as especialistas de producción/post-ventas «B», oficiales/as 2.^a mantenimiento/taller y oficiales/as de 2.^a administrativo/a, delineante, técnico/a de organización, analista e inspector/a y comercial, después de haber cobrado el 2.^o ciclo (6 años en total), adquirirán el nivel respectivo de peón/a especialista de producción/post-ventas «A», oficiales/as 1.^a mantenimiento/taller y oficiales/as de 1.^a administrativo/a, delineante, técnico/a de organización, analista, inspector/a y comerciales.

Artículo 23. *Cuota de reserva de personas trabajadoras con discapacidad.*

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de personas trabajadoras con discapacidad 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 personas trabajadoras con discapacidad; 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, las personas firmantes de este pacto se comprometen al respecto a:

1. Con carácter previo, y para los supuestos de existir personas trabajadoras en la plantilla que, por sus propias características o estado biológico conocido, tengan deficiencias conocidas, procurar adaptarles 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 personas trabajadoras con discapacidad, 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 personas trabajadoras con discapacidad, según las circunstancias y particularidades de cada centro.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 24. *Formación profesional.*

Las partes firmantes del presente convenio entienden la formación profesional como vehículo para conseguir que cada puesto de trabajo esté desarrollado por una persona profesional adaptada 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 todas las personas trabajadoras, con independencia de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- La sensibilización en materia de drogodependencias.

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 aquellas personas trabajadoras de reciente incorporación a la empresa o que se les haya asignado a un nuevo puesto y que, con el paso del tiempo irán adquiriendo más conocimiento y a la vez transmitiendo los suyos.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

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

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

Artículo 26. *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 la persona trabajadora con la empresa. Su inobservancia será considerada como incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado según la normativa vigente.

- 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

Como medida de conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo diario, el personal correspondiente a la tabla número II (Empleados/as), que estén asignados a un horario de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, siempre que no estén afectados/as por el sistema organizativo de la palmada, podrán flexibilizar su horario de entrada y salida al trabajo en +-30 minutos salvo que por cuestiones organizativas, técnicas o de producción sea necesaria su presencia al inicio o finalización del relevo.

Esta medida en ningún caso podrá suponer un mayor coste para la empresa por cuestiones tales como transporte, abono desplazamiento, gastos de manutención, etc. Estas modificaciones de horario deberán ser comunicadas al Departamento de RRHH para su aprobación y su control a través del registro de jornada.

- 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.

- Descansos: Se consideran periodos 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:

- 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 periodos se establecen para las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 periodos 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. *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 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 sistema de organización del trabajo, denominado «palmada», se estará en cuanto al abandono del puesto de trabajo, a lo establecido en el artículo 10 del presente convenio.

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

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

Artículo 28. *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 periodo 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. *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, las personas trabajadoras, 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 y el plus de festivo, exceptuando las horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y de beneficios y resto de pluses variables: 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 las personas contratadas temporalmente, se considerará la jornada en cómputo plurianual ajustándola entre años naturales y su periodo de contratación.

Cuando el periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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. 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, RD 2001/1.983, de 28 de julio, RD 1.346/1.989, de 3 de noviembre y RD 1561/1995, de 21 de septiembre.
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. 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 las personas trabajadoras 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. 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 veinticinco 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 la representación legal de las personas trabajadoras con un preaviso mínimo de quince días naturales en los supuestos de recuperación de paro técnico y/o jornada adicional. En los supuestos de aplicación de jornadas de paro

técnico, entre los días -1 a -20 el plazo de preaviso será de 10 días naturales, y para los días de -21 a -25 y +1 a +6 días el preaviso será de 15 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, correturnos, 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 las personas trabajadoras.

Para los contratos temporales, jubilaciones parciales, finalización de los periodos de actividad de los contratos fijos discontinuos y otras extinciones del vínculo laboral se ajustarán los días en el finiquito o bien en la concreción de días pendientes de trabajar para las jubilaciones 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 en las jornadas (contador colectivo) entre el -1 y el -12: 38,68 euros o descanso adicional de un $\frac{1}{4}$ de día (La recuperación de 4 jornadas de paro técnico generan un día a compensar).

Para las jornadas que se establezcan de recuperación de paros técnicos entre los días -13 a -25 días, se establece el abono del Plus de flexibilidad establecido para la jornada adicional (55,11 euros) o descanso adicional de $\frac{1}{3}$ de día (3 jornadas de recuperación de paros técnicos entre los días -13 a -25 días, generan un día a compensar).

– Plus Flexibilidad en jornadas adicionales (contador colectivo) 55,11 euros o descanso adicional de $\frac{1}{3}$ de día (3 jornadas adicionales generan 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.

Las jornadas acordadas para la distribución irregular de la jornada serán de aplicación para la totalidad de la plantilla, salvo que la Dirección de la empresa decida lo contrario. Es decir, el contador general de cada fábrica deberá estar siempre entre los topes de -25 días y +6 días, independientemente del contador individual que cada persona trabajadora pueda tener por circunstancias particulares (IT, permisos, fecha antigüedad, etc.) según los criterios pactados en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 17 de junio de 2010. Para los supuestos en los que el contador individual pudiera exceder los 6 días, las personas trabajadoras realizarán las jornadas adicionales establecidas, salvo pacto en contrario acordado en el seno de la comisión de Producción, Calidad y Formación, con la compensación que se acuerde si la hubiera.

Artículo 33. *Excedencias.*

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar excedencias según lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico laboral. En todo caso aquellas 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 las personas trabajadoras que hayan disfrutado de excedencia voluntariamente y se hayan reincorporado a la plantilla, puedan solicitar y obtener una nueva excedencia, transcurridos tres años desde la indicada reincorporación. Las excedencias especiales derivadas de la Ley de Igualdad se contemplan en el capítulo IX de este convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

Prevención laboral y medio ambiente

Artículo 34. *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, SLU, 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, Consumo y Bienestar Social 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 las personas trabajadoras.

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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, SLU garantiza la protección de la seguridad y salud de sus empleados/as 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/as firmantes de este convenio de la aplicación y uso de las medidas y normas de seguridad y salud establecidas en el centro. En todo caso, se aplicará la legislación sobre los derechos de consulta y participación.

3. La empresa, de acuerdo con la representación sindical, facilitará a las personas trabajadoras la formación necesaria en materia preventiva así como la dotación de los equipos y medios de protección colectiva e individual adecuados. Todas las personas trabajadoras 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, SLU y sus personas trabajadoras asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

El medio ambiente es un bien primario que Exide Technologies, SLU se compromete a proteger, defender así como prevenir la contaminación; 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/as delegados/as de prevención y medio ambiente.

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

Las partes firmantes y las personas trabajadoras 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/as delegados/as de prevención y del delegado/a 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 las personas trabajadoras en materia medioambiental conjuntamente con la de seguridad. En este sentido se formará e informará especialmente a aquellos colectivos de personas trabajadoras 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 la representación de las personas trabajadoras en esta materia.

Artículo 35. *Integración de la prevención y el medio ambiente.*

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

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

b) Fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos; tanto de los riesgos que pueden afectar a la seguridad o salud de las personas trabajadoras, 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. *Delegado/a de medio ambiente de ámbito nacional.*

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

Artículo 37. *Normativa aplicable.*

Los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras 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. Todas las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras, 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/as delegados/as 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, las propias personas trabajadoras y sus representantes, según se define en el artículo 2, 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 las personas trabajadoras y/o sus representantes, para asegurar la protección efectiva de todas las personas trabajadoras.

Artículo 38. *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, SLU en España, con fecha de noviembre de 2017, constituye la siguiente modalidad preventiva:

Exide Technologies, SLU «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 todas las personas trabajadoras propias y ajenas 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 (BOE 10 de noviembre de 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 las personas trabajadoras en materia preventiva», del presente título.

Artículo 39. *Vigilancia de la salud.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL, la empresa garantizará a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora y consideraciones tenidas en cuenta por los servicios médicos 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, por parte de cada empresa subcontratada, a todas las personas trabajadoras subcontratadas que realicen su trabajo dentro de naves de fabricación donde existan riesgos higiénicos específicos de control biológico obligatorio, y a todas aquellas 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 una persona trabajadora cuando pueda entrañar riesgo para ella misma, para las demás personas trabajadoras, para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

3. Será de carácter voluntario, debiendo prestar la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora en cuestión manipule.

6. Aquellas personas trabajadoras 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/as de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones del servicio de prevención y los servicios médicos del trabajo.

7. Dentro del plan de prevención de riesgos laborales, existirán procedimientos que regulen el funcionamiento del servicio médico y la coordinación con el servicio de prevención ajeno en función de la modalidad preventiva asociada 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 trabajadora aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras expuestas 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. *Consulta y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva.*

1. La consulta y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva se regirá por lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 10 de noviembre de 1995), y normativa de desarrollo, así como lo establecido en este convenio colectivo.

2. La representación del personal podrán elegir delegados/as de prevención a personas trabajadoras que no ostenten calidad de miembros de comité o delegados/as de personal. Estos/as 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad, salud y medio ambiente en Exide Technologies, SLU se llevará a cabo principalmente, a través de los/as delegados/as de prevención y del delegado/a de medio ambiente a nivel nacional, sin perjuicio de la toma en consideración de todas aquellas acciones de información, consulta o participación que otras personas trabajadoras puedan tener en línea directa con su cadena de mando, el servicio de prevención, o cualquier otro/a miembro de dirección.

Al objeto de desarrollar la participación de las personas trabajadoras en los centros de trabajo, existentes o de nueva creación que cuenten con un mínimo de 30 personas trabajadoras, 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, SLU.

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/as delegados/as de prevención y al delegado/a 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 las personas trabajadoras.

Artículo 41. *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 (Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales), 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 las personas trabajadoras implicadas, tanto de Exide Technologies, SLU como de la empresa contratada, así como de las instalaciones y del medio ambiente.

Existirán reuniones de coordinación periódicas con los/as 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 titular 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 personas trabajadoras 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/as delegados/as o comités de seguridad y salud de la empresa o centro de trabajo afectado. Asimismo se entregará copia de la referida acta a los/as delegados/as 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, SLU, 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 la representación legal de las personas trabajadoras.

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, SLU 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/as 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 las personas trabajadoras, puedan ejercer para asegurar la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras externas para realizar su trabajo en nuestras instalaciones siendo los documentos más representativos los siguientes:

- Libro de registro de contrata y subcontratas.
- Certificado de aptitud médica de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras, 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.

Artículo 42. *Desconexión digital.*

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

Exide Technologies ha desarrollado los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, se especifican las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras de Exide Technologies tendrán derecho a no responder a comunicaciones de la empresa, una vez que hubiesen finalizado su jornada laboral, excepto en caso de que se produzcan las siguientes circunstancias:

- Ante circunstancias de fuerza mayor o que supongan un riesgo grave o inminente perjuicio para la compañía, y cuya urgente necesidad requiera de respuesta inmediata. En estos supuestos, el tiempo de trabajo de las personas trabajadoras que pudieran ser requeridas telefónicamente para comunicarles dicha situación, será considerado como tiempo de trabajo extraordinario según lo pactado en el marco del Convenio Colectivo.
- No será de aplicación lo establecido en la desconexión digital, para aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la compañía y perciban específicamente un plus de disponibilidad o similar que pudiera pactarse, dada su especial necesidad de atención a estas comunicaciones.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse las

comunicaciones necesarias en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento y concienciación de los criterios establecidos.

Las personas trabajadoras de Exide Technologies se comprometen al uso adecuado de las tecnologías puestas a disposición por parte de la empresa, evitando en lo posible su utilización fuera de la jornada trabajo.

Quienes tengan responsabilidad sobre un equipo de personas, deberán cumplir especialmente los apartados de desconexión digital, y por tanto, se abstendrán de esperar respuestas a las comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera de la jornada de trabajo, y siempre que pueda implicar trabajo efectivo en su tiempo de descanso.

Los/as responsables que envíen una comunicación fuera del horario laboral establecido, asumen expresamente que la respuesta podrá esperar hasta el inicio de la jornada siguiente.

Las convocatorias de reuniones, conferencias, etc. tanto a nivel interno como externo, se convocarán siempre dentro del horario laboral, teniendo en cuenta que la duración de las reuniones no impacte o afecte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de Exide Technologies tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la información de estar ausente en periodo vacacional, permisos, etc., indicando, en la medida de lo posible, la persona de contacto durante su ausencia y la fecha aproximada de duración de esos periodos.

CAPÍTULO IX

Plan de igualdad

Artículo 43. *Plan de igualdad.*

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la negociación del anterior Convenio Colectivo acordó por unanimidad el Plan de Igualdad, el Diagnóstico de Situación previo y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral vigentes, donde se reflejan las medidas necesarias para promover la igualdad entre mujeres y hombres, 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 y prácticas de la empresa en materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y acoso moral, con especial atención a personas teletrabajadoras y otras medidas como el lenguaje y la comunicación no sexista, sensibilización, salud laboral desde una perspectiva de género, etc., respetan de manera fehaciente estos principios de igualdad.

Artículo 44. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

1. Este artículo tiene por objeto establecer un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Estas medidas serán aplicables a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las

una a esta, así como a quienes soliciten un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

2. La empresa se compromete promover y proteger la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un entorno favorable a la diversidad y a erradicar la discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

3. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través de protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

4. Se establecen descripciones de puestos claras y objetivas para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación y la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, sin discriminación por orientación e identidad sexual o expresión de género. Se prestará especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

5. Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos se basarán en elementos objetivos como la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras, sin discriminación directa o indirecta.

6. La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial énfasis en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación. Esta formación será dirigida a toda la plantilla a través de charlas de concienciación, incluyendo formación a mandos intermedios, puestos directivos y personal de recursos humanos.

7. Se garantizará el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

8. Se añade expresamente al Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral incluido en el Plan de Igualdad, los casos de prevención, detección y actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024.

9. Las medidas planificadas serán objeto de seguimiento y evaluación periódica dentro del seno del Comité Intercentros para garantizar su eficacia y adecuación a los requisitos legales y reglamentarios. Se revisarán cuando se detecte su insuficiencia o falta de adecuación.

Artículo 45. *Embarazo y cuidado del lactante.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, en los casos de embarazo y nacimiento y cuidado de menor:

a) En los casos de cuidado del lactante de un/a hijo/a menor de 9 meses, tanto si es natural, como adoptado/a 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 a la persona trabajadora, 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. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

c) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora mientras se mantenga dicha hospitalización. Este permiso es compatible y acumulable con el de

cuidado del lactante. En virtud de lo regulado en el artículo 37.5. del Estatuto de los Trabajadores, podrán optar por reducir dos horas la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 46. *Nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento.*

La suspensión del contrato de trabajo en los casos de nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento, se remite en su integridad a lo regulado en el artículo 48 en los apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. *Mantenimiento en el puesto de trabajo.*

En los periodos de embarazo y lactancia de un/a hijo/a 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 48. *Medidas preventivas durante el embarazo.*

1. Cuando la trabajadora notifique su situación de embarazo, deberán tomarse aquellas medidas preventivas adicionales que fuesen aconsejables, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto. Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitaría un puesto de trabajo más acorde a esa situación así como en los periodos de lactancia. En último caso se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.7 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/as hijos/as menores de 1 año.

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

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

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

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

Artículo 50. *Asistencia y asesoramiento.*

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

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

Artículo 51. *Ayudas a las víctimas de violencia de género.*

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 euros/mes), para gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

Artículo 52. *Otras ayudas en el ámbito laboral.*

Se les aplicará las mismas normas y medidas respecto a la reducción y flexibilidad de jornada reguladas en este capítulo en los artículos 45 a 48.

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 53. *Comisión de igualdad.*

Se crea una comisión de seguimiento del presente capítulo que se denominará «Comisión de Igualdad», compuesta por tres miembros en representación de la dirección de la empresa y tres miembros designados/as por el Comité Intercentros. Esta comisión funcionará y se organizará conforme a lo recogido en el Plan de Igualdad de Exide Technologies, SLU.

CAPÍTULO X

Régimen económico

Artículo 54. *Estructura de las retribuciones.*

Las condiciones económicas pactadas como un todo unitario e indivisible, que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de 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 1 de marzo de 2002, 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/a de jefes/as de equipo.
 - Sistema de incentivo postventa y bonus postventa-comercial.
- 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:
- Periodo de descanso para el bocadillo.
 - Tiempo para limpieza e higiene personal.
 - Plus compensación para la formación.
3. Complementos extrasalariales:
- Plus de distancia.
 - Quebranto de moneda.
 - Dietas de viajes.

Artículo 55. *Salario base.*

Es la parte de retribución de la persona trabajadora por unidad de tiempo efectivo de trabajo, y que se abonarán por meses naturales. Con tal denominación se incluye en las columnas «a», de las tablas salariales I y II, anexas al presente convenio, el salario, pero elevado y prorrateado al tiempo de presencia mensual, por haber incluido a efectos del pago de salarios las cantidades correspondientes a los periodos de descanso para bocadillo (artículo 26, c) y la cantidad de los periodos para limpieza personal (artículo 26, d).

Este salario base de la columna «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; periodo de descanso para el bocadillo y tiempo para limpieza e higiene personal.

Artículo 56. *Antigüedad.*

Es el complemento personal percibido como aumentos periódicos por años de servicio desde el inicio del último contrato temporal realizado que devenga en fijo, salvo que se hubieran concertado sucesivos contratos temporales sin sucesión de continuidad y hubiesen pasado a indefinidos; consistentes en el abono de quinquenios, en la cuantía correspondiente 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 periodos 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 69.

b) La cuantía correspondiente al porcentaje del salario base correspondiente a la jornada de presencia a que se refieren los pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad y complemento voluntario (artículos 58 y 59).

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

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

Artículo 57. *Complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (pvp).*

De conformidad con el contenido del artículo 1 (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 las personas trabajadoras.
- 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/as peones/as especialistas de producción/post-ventas «A». De igual manera se aplicará para los niveles de oficiales/as de mantenimiento de 3.^a y 2.^a y para las de auxiliares y oficiales/as de 2.^a de los niveles de empleados/as, 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/a especialista de producción/post-ventas «A»/oficial/a 1.^a de mantenimiento/oficiales/as 1.^a de los niveles de empleados/as).

La aplicación del PVP se regirá por las siguientes normas:

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

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

2. Es un plus progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de dos ciclos de tres años y su cuantía 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 aquellas personas trabajadoras de nivel peón/a especialista de producción/post-ventas «C», oficial/a 3.^a de mantenimiento y auxiliares: administrativo/a, delineante, técnico/a de organización, analista e inspector/a y comercial, con una carencia en la fecha de antigüedad de dos años.

Asimismo lo continuarán percibiendo en 2.^o ciclo, las personas trabajadoras de nivel peón/a especialista de producción/post-ventas «B», oficial/a 2.^a de mantenimiento y

oficiales/as 2.^a administrativo/a, delineante, técnico/a de organización, analista e inspector/a 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/a especialista de producción «C»/oficial/a 3.^a mantenimiento y auxiliar administrativo/a, 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 de la persona trabajadora.
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 la representación de las personas trabajadoras) y lo hubiera rehusado.

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

– PVP/1.^{er} año: 1.529,29 euros/año (mil quinientos veintinueve con veintinueve euros/año).

– PVP/2.^o año: 2.230,16 euros/año (dos mil doscientos treinta con dieciséis euros).

6. Los actuales tramos del P.V.P., con sus importes correspondientes (P.V.P. 1.^{er} año: 1.529,29 euros/año, P.V.P. 2.^o año: 2.230,16 euros/año) serán actualizados en función de los incrementos salariales pactados anualmente, de tal manera que permita a lo largo de la aplicación de dos ciclos de P.V.P. (durante 6 años, año a año) alcanzar un salario bruto anual sin antigüedad en igual cuantía que el de los peones/as especialistas de producción «A»/post-ventas «A», oficial/a 1.^a de mantenimiento/taller y oficiales/as 1.^a administrativo/a, delineante, técnico/a de organización, analista e inspector/a y comercial, para aquellas personas trabajadoras a quienes se les haya aplicado ininterrumpidamente los dos ciclos del PVP.

No obstante lo anterior se acuerda que todas las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del VII Convenio Colectivo (21 de julio de 2021) estuvieran ya bajo el actual sistema de devengos del Plus Variable Progresivo, continuarán el devengo y cobro de los diferentes tramos del P.V.P. bajo el sistema de doble escala vigente hasta la fecha, de tal forma que se garantizarán a través del pago de un «Plus Ad Personam-PVP» que sus diferencias salariales permanecen congeladas con el peón/a especialista de producción «A», post-venta «A», oficial/a 1.^a mantenimiento y niveles asimilados de Empleados/as (Oficial/a 1.^a Administrativo/a y equivalentes).

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 58. Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

En aquellos puestos que se califiquen por la autoridad judicial competente como tóxicos, penosos o peligrosos, se abonará por este concepto la cantidad recogida en la columna «c» de las tablas I y II, habiéndose calculado con el 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 56.

Artículo 59. Plus de complemento voluntario.

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

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

Artículo 60. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos en el turno de noche (ver artículo 26, Horarios de trabajo), percibirán por este concepto la cantidad de 18,41 euros/jornada. En esta cantidad está incluido el complemento que por antigüedad pudiera corresponder.

Artículo 61. Plus de trabajo en festivo.

Las personas trabajadoras que trabajen la jornada completa en festivo percibirán, independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus de 56,60 euros/día, salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias.

No lo cobrarán aquellas personas trabajadoras 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 periodos oficiales de vacaciones, según calendario general del centro, por disfrutar las mismas en otros periodos.

Artículo 62. Plus de jornada partida.

Aquellas personas trabajadoras asignadas a la jornada partida con descanso para la comida igual o inferior a 60 minutos, percibirán mensualmente la cantidad de 189,96 euros, cobrándolo asimismo durante los periodos de vacaciones.

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

Artículo 63. *Plus de permanencia en el descanso.*

Aquellas personas trabajadoras 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 3,46 euros.

Artículo 64. *Plus coordinador/a jefe/a de equipos.*

La persona trabajadora con Nivel Profesional de Peón/a Especialista de Producción «A» Jefe/a de Equipo que sea designado/a por la Empresa como Coordinador/a de Jefes/as 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/as de Equipo y de forma simultánea a sus funciones como Peón/a Especialista «A» Jefe/a de Equipo, percibirá la cantidad anual de 1.459,22 euros/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/a de Jefes/as de Equipo por cada turno de trabajo. La designación del Coordinador/a de Jefes/as 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 la persona trabajadora dejará de percibir el Plus de Coordinador/a.

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 65. *Plus de compensación para la formación.*

La formación obligatoria para todas las personas trabajadoras establecida en el vigente Convenio Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal, respecto de la formación inicial y el reciclaje necesario se realizará fuera de la jornada efectiva de trabajo.

Siempre que la formación se realice fuera de la jornada efectiva de trabajo, y como compensación por la realización de estas jornadas obligatorias para la formación, se abonará el Plus de Compensación para la Formación, a razón de 13,31 euros brutos la hora.

Artículo 66. *Sistema de incentivo postventa.*

Se establece exclusivamente para el Colectivo Postventa un Sistema de Incentivo Postventa. 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 euros/año.

Adicionalmente a lo anterior, y limitado únicamente a aquellas zonas geográficas en las que por cuestiones organizativas, productivas y técnicas la figura del/de la postventa pueda desempeñar, además de sus funciones principales de asistencia técnica y de postventa, una labor de venta comercial, la Dirección de la Compañía podrá establecer un bonus variable, no consolidable y ligado al cumplimiento de objetivos comerciales que podría alcanzar hasta 1.000 euros brutos/año. La Dirección de la Compañía establecerá y comunicará individual y anualmente los criterios para el cobro de este bonus.

Artículo 67. *Plus de productividad y calidad.*

El plus de productividad y calidad se compone:

- a) por una parte de la retribución correspondiente a la cantidad y calidad de trabajo a que se refiere el artículo 15, que define el sistema de trabajo de tasa horaria.
- b) por otra parte, y a los efectos de confección de las nóminas, se integran en él:

1. la cuantía a la que se refiere el artículo 26, d). respecto al tiempo de limpieza e higiene personal.

2. la cantidad correspondiente al antiguo plus de jefe/a 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 del convenio, así como las diferencias entre oficiales/as de 3.^a, 2.^a y 1.^a de mantenimiento y entre auxiliares, oficiales/as de 2.^a y 1.^a de los niveles de empleados/as.

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 68. *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, cobrando el plus de trabajo en festivo del artículo 61.

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

Artículo 69. *Gratificaciones extraordinarias y de beneficios.*

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

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

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

Artículo 70. *Periodo de descanso para el bocadillo.*

A todo el personal, y de acuerdo a los horarios establecidos, se les abonará el periodo 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 71. *Tiempo para limpieza e higiene personal.*

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

a) La cantidad correspondiente al salario base y a los complementos de toxicidad, penosidad, peligrosidad o complemento voluntario se encuentra ya incluido en las columnas «a» y «c» de las tablas I y II, según se recogía en los artículos 54.2. b). y 55.

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 72. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda para el/la cajero/a, se establece en 100,57 euros/mensuales.

Artículo 73. *Dietas de viaje.*

Todas las personas trabajadoras 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, disfrutarán sobre su sueldo de las dietas siguientes:

Nivel	Importe - Euros
Ingenieros/as, Licenciados/as***.	106,63
Diplomados/as Universitarios/as*** / Graduados/as Universitarios/as.	102,45
Jefes/as administrativos/as y de taller.	98,27
Ofic. adm., mant., inspectores/as y asimilados/as.	94,09
Resto plantilla.	83,62

***Personal con esta categoría previamente a la firma de este convenio colectivo (12 de noviembre de 2024).

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: 18,33 euros 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 17,10 euros, y el hotel será reservado por la empresa e irá a cargo de la misma.

Artículo 74. *Abono de salarios.*

El abono de los salarios se efectuará por periodos 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 75. *Premios de permanencia.*

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras del centro de San Esteban de Gormaz (Soria) y para las personas trabajadoras procedentes de la empresa Chloride Motive Power Ibérica SL, se establecen las siguientes fechas de antigüedad, especiales para este abono de premios:

- a) Fábrica de san Esteban de Gormaz (Soria): 1 de abril de 1996.
- b) Chloride Motive Power Ibérica, SL: 1 de abril de 2003.

No obstante lo anterior, para las personas trabajadoras del centro de San Esteban (Soria) de y procedentes de la empresa 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 (1 de abril de 1996 o 1 de abril de 2003, respectivamente).

A las personas trabajadoras que pertenecían a la plantilla de Sociedad Española del Acumulador Tudor, SA, con anterioridad a la fusión de las redes comerciales de Tudor y Fulmen Ibérica, SL (1 de octubre de 2002), 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 alguna persona trabajadora dentro del año en el que le correspondiera percibir algunos de los citados premios en este artículo, se entiende que tiene derecho al premio, el/la cónyuge superviviente, siempre y cuando acredite que el régimen matrimonial era el de gananciales; y en su defecto, los/as herederos/as 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 las personas trabajadoras 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 76. *Bolsa de obras sociales.*

Se establece una bolsa anual de obras sociales que será el resultado de aplicar 207,38 euros 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 77. *Anticipos («peirotes»).*

Todas las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos sobre su retribución hasta 588,24 euros, que liquidarán mediante entregas mensuales mínimas de 98,04 euros. 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.

Las personas trabajadoras con contrato temporal podrán solicitar también estos anticipos reintegrables, con el tope de 98,04 euros por los meses que les reste de vigencia hasta la finalización de su contrato.

Artículo 78. *Crédito horario sindical.*

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

El límite de acumulación individual será de 40 horas/mes como máximo. En ningún caso se procederá a que los/as 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/as los/as miembros de esa central, dejará sin efecto en las personas que hayan acumulado más horas, el exceso de ese total.

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

En cumplimiento de lo establecido del Convenio Colectivo para la Constitución y Funcionamiento del Comité Intercentros (artículo 21), los/as miembros de este órgano de representación, así como los/as delegados/as 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/las representantes españoles/as en el Comité de Empresa Europeo.

Artículo 79. *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/a de medicina general (médico/a «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 80. Complemento de la IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La empresa complementará a las personas trabajadoras 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 corretornos, se considerará para el abono del complemento a bruto los pluses variables de nocturnidad y festivo, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora habrá estado asignado al sistema de corretornos 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 incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad profesional y accidente de trabajo; en los supuestos en que una persona trabajadora 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 81. Complemento de la IT por enfermedad y accidente común.

La empresa complementará a las personas trabajadoras 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 la

persona trabajadora 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 las personas trabajadoras cuyo último contrato no alcance los 180 días de alta en Exide Technologies SLU, 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.

– En caso de hospitalización, y durante este periodo se garantiza el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización mencionada anteriormente, este periodo 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.) + Sant Just + 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/as 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.

- Las jubilaciones parciales se considerarán al 100 % (personas trabajadoras equivalentes) durante los periodos establecidos como de trabajo (jubilaciones parciales activas) y no se considerarán en los periodos establecidos como de descanso (jubilaciones parciales pasivas).

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

- Los procesos de IT que deriven en una incapacidad permanente por una resolución administrativa o judicial, serán revisados. Si como consecuencia de la misma, la persona afectada 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 a la persona trabajadora como apta 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 de enfermedad común recogidos en el apartado siguiente (Infarto de miocardio o Cáncer).

- Aquellos procesos de IT cuyos diagnósticos médicos sean única y exclusivamente las enfermedades graves de Infarto de miocardio o Cáncer (tumores malignos, carcinomas y melanomas), serán complementados al 100 % durante todo el proceso de IT y con el límite de los 18 meses.

Estos diagnósticos médicos deberán ser acreditados con el correspondiente informe del/de la médico/a especialista de la Seguridad Social y entregado a los Servicios Médicos de Exide Technologies de cada centro de trabajo, junto con la entrega en plazo legal del parte de IT por EC.

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 las personas trabajadoras no reúnan las condiciones legales para ser beneficiarios de la incapacidad temporal, este complemento se limitará a la cantidad que le hubiera correspondido en el caso de tener derecho a la prestación (artículo 169 y siguientes L.G.S.S.).

Artículo 82. *Complemento en los supuestos de nacimiento y cuidado de menor 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 suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y riesgo grave por embarazo si fuese necesario considerando el salario de la persona trabajadora y el pago de la prestación del sistema público.

Artículo 83. *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 537,63 euros 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 84. *Indemnización complementaria por incapacidad permanente.*

En los supuestos de IP total para las personas trabajadoras 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 hasta 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 la persona trabajadora 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 la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras miembros del Comité Intercentros de Exide España constituido con fecha 19 de diciembre de 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 y existentes para la vigencia del convenio anterior quedarán de la siguiente manera:

- FY'25: Primer año de vigencia (01/04/2024-31/03/2025), las condiciones económicas serán el resultado de aplicar a las tablas del FY24, un incremento del 3,2 %.
- FY'26: Segundo año de vigencia (01/04/2025-31/03/2026) las condiciones económicas serán el resultado de aplicar a las tablas del FY'25, el porcentaje del Índice de Precios al Consumo Real Nacional del periodo 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2025, más 1 punto.
- FY'27: Tercer año de vigencia (01/04/2026-31/03/2027) las condiciones económicas serán el resultado de aplicar a las tablas del FY'26, el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real Nacional del periodo 1 de abril de 2025 al 31 de marzo de 2026 más 1 punto.
- FY'28: Cuarto año de vigencia (01/04/2027-31/03/2028) las condiciones económicas serán el resultado de aplicar a las tablas del FY'27, el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real Nacional del periodo 1 de abril de 2026 al 31 de marzo de 2027 más 1,5 puntos con un límite total del 3 %, en todo caso, se garantizará la aplicación del IPC real.

Los pluses de la tabla IV de nocturnidad (artículo 60) y trabajo en festivo (artículo 61) para el primer año de vigencia del convenio colectivo se actualizarán en un 6 %, y para el resto de los años de vigencia (FY26, FY27 y FY28) se aplicarán los incrementos salariales pactados para cada uno de ellos.

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 vigente en cada momento con sus correspondientes actualizaciones, 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 todas las personas trabajadoras de Exide Technologies, SLU.

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 periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar 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 Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional sexta. *Titulados/as Universitarios/as.*

De acuerdo al nuevo catálogo de titulaciones oficiales universitarias, se acuerda la creación de un nuevo Nivel Profesional cuya denominación pasará a ser la de Graduados/as Universitarios/as, que integrará los actuales niveles profesionales de Diplomados/as y Licenciados/as.

Los importes de estas nuevas categorías serán los correspondientes a los niveles de Perito, Ingenieros Técnicos y Diplomados Universitarios.

– Valores referenciados a FY25.

Únicamente a los Licenciados/as, Diplomados/as y niveles profesionales equivalentes de 1.^{er}, 2.^o y 3.^{er} año de alta en Exide a la fecha de la firma del convenio, se les garantizarán los salarios de tablas vigentes del FY24, y los incrementos y revisiones salariales futuras.

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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Cuadro resumen de permisos retribuidos

Permisos retribuidos	Días naturales
Matrimonio de la persona trabajadora o inscripción en el registro civil de pareja de hecho.	15
Matrimonio: padre/madre/hijo/a (no incluidos/as los padres políticos/madres políticas).	1

Permisos retribuidos	Días naturales
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (1) (3).	5 laborables
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad (2) (4) (5).	2 laborables
Intervención quirúrgica con anestesia parcial considerada cirugía mayor ambulatoria (no incluida odontología con médicos particulares) de cónyuge, padres/madres, padres/madres políticos/as e hijos/as menores de 21 años (5).	1
Acompañar el tiempo indispensable y justificado al servicio de pediatría o médico/a de familia y urgencias pediátricas o especialistas de hijos/as menores de 16 años, o personal con discapacidad de primer grado.	Tiempo indispensable y justificado (máximo 2 salidas/año)
Asistencia por tiempo necesario y justificado al/a la médico/a de cabecera coincidente con turno/horario de trabajo, incluyendo para vacunación COVID-19.	Tiempo indispensable y justificado (8 h/año, con un máximo de 2 ausencias)
Tiempo indispensable y justificado para asistencia al funeral/sepelio de parientes consanguíneos de tercer grado (tío/a, bisabuelo/a, sobrino/a).	Tiempo indispensable y justificado (máximo 1 día)
Acompañar por el tiempo indispensable y justificado para la visita al médico/a especialista del padre/madre consanguíneo, mayor de 80 años.	Tiempo indispensable y justificado (máximo 1 día)
Cambio domicilio habitual.	1
Tiempo para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.	Tiempo necesario
Asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse inexcusablemente en la jornada laboral.	Tiempo necesario
Nacimiento prematuro de hijos/as y hospitalización a continuación del parto, mientras dure la hospitalización.	1 h/día
Cuidado del lactante menor de 9 meses.	1 h/día (30' + 30') o -30'
Médico/a especialista del sistema público de salud.	Tiempo necesario

(1) Días laborables: el inicio del permiso retribuido será el primer día laborable, incluido este si se abandona el puesto de trabajo en parte de su jornada.

En los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso retribuido será por el tiempo que dure la hospitalización o periodo que se certifique de reposo domiciliario con el límite de los 5 días laborables.

No obstante lo anterior, en los supuestos de hospitalización, el comienzo del disfrute de este permiso podrá iniciarse en el turno inmediatamente anterior al del hecho causante, sin que en ningún caso exceda el límite establecido anteriormente. Además, en el supuesto de hospitalización, este permiso podrá disfrutarse de manera interrumpida siempre que persista el hecho causante.

El disfrute de los permisos deberá ser preavisado siempre que sea posible, y se aportarán los justificantes médicos correspondientes de hospitalización, y/o reposo domiciliario e intervenciones quirúrgicas sin hospitalización, además de los justificantes necesarios que acrediten el parentesco o convivencia que requiera cuidado efectivo.

(2) En los desplazamientos se aplicará el siguiente criterio: > 100 km.: 3 días/> 300 km: 4 días/> 600 km: 5 días.

(3) Se entenderá por accidente grave/enfermedad grave/hospitalización siempre que se esté hospitalizado/a 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/madres.

– Hijos/as.

– Hermanos/as.

– Abuelos/as.

– Nietos/as.

b) Por afinidad (políticos):

– Padres/madres políticos/as.

– Hijos/as políticos/as (nueralyerno).

– Hermanos/as políticos/as (cuñados).

– Abuelos/as políticos/as.

– Nietos/as políticos/as.

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

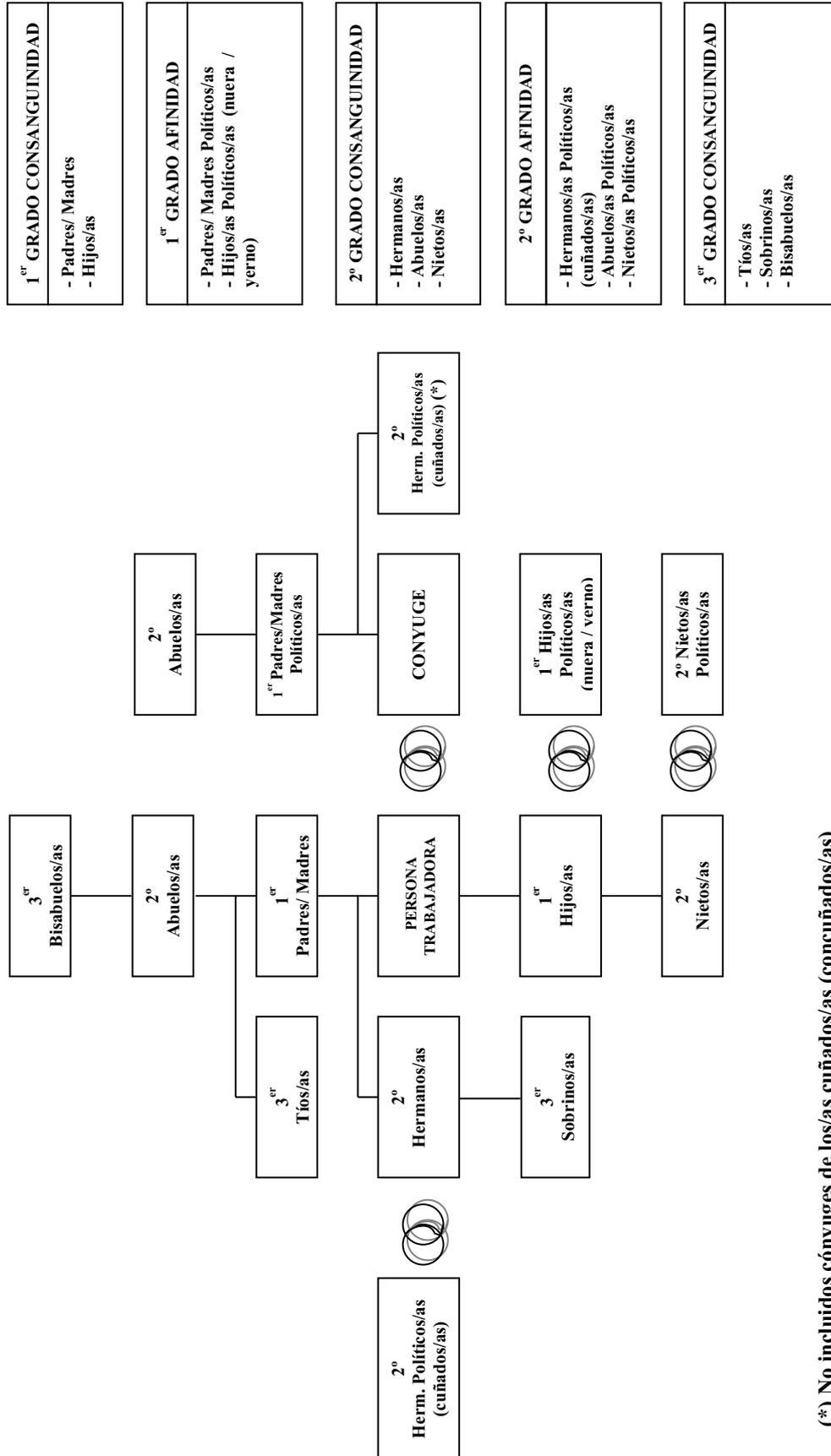
(6) Las personas trabajadoras podrán solicitar permisos no retribuidos de hasta un mes de duración, en los siguientes supuestos:

– Adopción en el extranjero.

– Por estar la persona trabajadora o su cónyuge/pareja de hecho reconocida, en un programa de técnicas de reproducción asistida.

– Enfermedad extremadamente grave u hospitalización prolongada de cónyuges, padres/madres e hijos/as.

Cuadro resumen grados de parentesco



1^{er} GRADO CONSANGUINIDAD
- Padres/ Madres - Hijos/as

1^{er} GRADO AFINIDAD
- Padres/ Madres Políticos/as - Hijos/as Políticos/as (nuera / yerno)

2^o GRADO CONSANGUINIDAD
- Hermanos/as - Abuelos/as - Nietos/as

2^o GRADO AFINIDAD
- Hermanos/as Políticos/as (cuñados/as) - Abuelos/as Políticos/as - Nietos/as Políticos/as

3^{er} GRADO CONSANGUINIDAD
- Tios/as - Sobrinos/as - Bisabuelos/as

(*) No incluidos cónyuges de los/as cuñados/as (concuñados/as)

FY'25 (01/04/24 - 31/03/25) (1)

TABLA SALARIAL Nº1
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/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "C"	757,3825	9.088,59	116,6158	1.399,39	1.027,3617	12.328,34	221,6842	2.660,21	25.476,53	588,13	21,42
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "B"	757,3825	9.088,59	116,6158	1.399,39	1.330,0217	15.960,26	221,6842	2.660,21	29.108,45	588,13	21,42
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "B" J.E.	757,3825	9.088,59	116,6158	1.399,39	1.493,1400	17.917,68	221,6842	2.660,21	31.065,87	588,13	21,42
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "A"	757,3825	9.088,59	116,6158	1.399,39	1.632,6825	19.592,19	221,6842	2.660,21	32.740,38	588,13	21,42
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "A" J.E.	757,3825	9.088,59	116,6158	1.399,39	1.795,8008	21.549,61	221,6842	2.660,21	34.697,80	588,13	21,42
-Oficial/a 3ª Manten. / Taller	764,4283	9.173,14	117,7008	1.412,41	1.112,7908	13.353,49	222,8408	2.674,09	26.613,13	593,55	22,18
-Oficial/a 2ª Manten. / Taller	783,5875	9.403,05	120,6500	1.447,80	1.390,1942	16.682,33	225,9908	2.711,89	30.245,07	608,43	22,18
-Oficial/a 2ª Manten. / Taller J.E.	783,5875	9.403,05	120,6500	1.447,80	1.485,6775	17.828,13	225,9908	2.711,89	31.390,87	608,43	22,18
-Oficial/a 1ª Manten. / Taller	800,8608	9.610,33	123,3117	1.479,74	1.670,0775	20.040,93	228,8333	2.746,00	33.877,00	621,82	22,18
-Oficial/a 1ª Manten. / Taller J.E.	800,8608	9.610,33	123,3117	1.479,74	1.765,5600	21.186,72	228,8333	2.746,00	35.022,79	621,82	22,18

(1) Valores con efectos económicos desde el 01/04/2024 al 31/03/2025
 (2) A los niveles profesionales de Périto/a, Ingeniero/a Técnico, Diplom. Universitario/a, Ingeniero/a y Licenciado/a anteriores a la firma del presente convenio, se les garantizarán los salarios de las tablas del FY24 con las actualizaciones correspondientes.

FY'25 (01/04/24 - 31/03/25) (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	Total S.Base Año	Tóxico P.C.V. Mes	Total Tóxico P.C.V. Año	Product. Calidad Mes	Product. Calidad Año	Total Prod.-Cal. Año	Gratific.Extra / Beneficios Mes	Gratific.Extra / Beneficios Año	Gratific.Extra / Beneficios Año	SALARIO BRUTO AÑO	Valor Quinquenio Año	Valor Quinquenio Año	Valor Hora Extra.							
Controlador/a-Recepcionista / Portero/a / Ordenanza	734,7292	8.816,75	8.816,75	146,9525	1.763,43	709,1908	8.510,29	8.510,29	219,6342	2.635,61	2.635,61	21.726,08	602,46	602,46	14,20							
Chófer de Camión /Chófer / Chófer RTP	777,0242	9.324,29	9.324,29	155,4042	1.864,85	898,2817	10.779,38	10.779,38	226,6850	2.720,22	2.720,22	24.688,74	637,17	637,17	16,17							
Auxiliar: Admvo/a.,Comercial, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector/a / Vigilante	775,8817	9.310,58	9.310,58	151,7700	1.821,24	971,7383	11.660,86	11.660,86	223,6542	2.683,85	2.683,85	25.476,53	622,23	622,23	21,29							
Oficial/a 2º: Admvo/a., Comercial, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector/a	826,5075	9.918,09	9.918,09	161,8900	1.942,68	1.205,2200	14.462,64	14.462,64	232,0867	2.785,04	2.785,04	29.108,45	663,74	663,74	21,29							
Oficial/a 1º: Admvo/a.,Comercial, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector/a	868,2733	10.419,28	10.419,28	170,2417	2.042,90	1.450,8025	17.409,63	17.409,63	239,0475	2.868,57	2.868,57	32.740,38	697,99	697,99	21,29							
Jefe/a 2º: Admvo/a., Tec.Org., Analista Pral.,A.T.C.2º, Del. Proyect. 2º Inspecc.Pral y Secr.	912,4375	10.949,25	10.949,25	182,4958	2.189,95	1.489,8450	17.878,14	17.878,14	249,2550	2.991,06	2.991,06	34.008,40	748,21	748,21	22,27							
Jefe/a 1º: Admvo/a., Tec.Org.,A.T.C.1º, Del.Proyec.1º, Analista, Programador/a Encargado/a	957,8392	11.494,07	11.494,07	191,5558	2.298,67	1.489,8225	17.877,87	17.877,87	256,8200	3.081,84	3.081,84	34.752,45	785,43	785,43	22,75							
Maestro/a: Taller, Analista e Inspector/a	804,8242	9.657,89	9.657,89	160,9567	1.931,48	1.674,4558	20.093,47	20.093,47	231,3208	2.775,85	2.775,85	34.458,69	785,43	785,43	22,57							
Jefe/a de Taller	851,1192	10.213,43	10.213,43	170,2183	2.042,62	1.637,9025	19.654,83	19.654,83	239,0350	2.868,42	2.868,42	34.779,30	794,23	794,23	22,76							
Pérfito/a, Ingeniero/a Técnico/a, y Diplom. Universitarios/as 1er año	941,8283	11.301,94	11.301,94	188,3658	2.260,39	1.628,7492	19.544,99	19.544,99	254,1517	3.049,82	3.049,82	36.157,14	801,59	801,59	23,69							
Pérfito/a, Ingeniero/a Técnico/a, y Diplom. Universitarios/as 2º año	1.081,3050	12.975,66	12.975,66	216,2625	2.595,15	729,3150	8.751,78	8.751,78	277,3975	3.328,77	3.328,77	27.651,36	886,65	886,65	22,63							
Pérfito/a, Ingeniero/a Técnico/a, y Diplom. Universitarios/as 3er año / Superior	1.081,3050	12.975,66	12.975,66	216,2625	2.595,15	1.305,3867	15.664,64	15.664,64	277,3975	3.328,77	3.328,77	34.564,22	886,65	886,65	22,63							
Ingeniero/a y Licenciado/a 1er año	1.116,8500	13.402,20	13.402,20	223,3783	2.680,54	845,3192	10.143,83	10.143,83	283,3250	3.399,90	3.399,90	29.626,47	915,80	915,80	25,86							
Ingeniero/a y Licenciado/a 2º año	1.116,8500	13.402,20	13.402,20	223,3783	2.680,54	1.256,7983	15.081,58	15.081,58	283,3250	3.399,90	3.399,90	34.564,22	915,80	915,80	25,86							
Ingeniero/a y Licenciado/a 3er año / Superior	1.116,8500	13.402,20	13.402,20	223,3783	2.680,54	1.668,2783	20.019,34	20.019,34	283,3250	3.399,90	3.399,90	39.501,98	915,80	915,80	25,86							
Graduado/a universitario/a 1er año (2)	1.081,3050	12.975,66	12.975,66	216,2625	2.595,15	729,3150	8.751,78	8.751,78	277,3975	3.328,77	3.328,77	27.651,36	886,65	886,65	22,63							
Graduado/a universitario/a 2º año (2)	1.081,3050	12.975,66	12.975,66	216,2625	2.595,15	893,9075	10.726,89	10.726,89	277,3975	3.328,77	3.328,77	29.626,47	886,65	886,65	22,63							
Graduado/a universitario/a 3er año / Superior (2)	1.081,3050	12.975,66	12.975,66	216,2625	2.595,15	1.305,3867	15.664,64	15.664,64	277,3975	3.328,77	3.328,77	34.564,22	886,65	886,65	22,63							

(1) Valores con efectos económicos desde el 01/04/2024 al 31/03/2025
 (2) A los niveles profesionales de Pérfito/a, Ingeniero/a Técnico, Diplom. Universitario/a, Ingeniero/a y Licenciado/a anteriores a la firma del presente convenio, se les garantizarán los salarios de las tablas del FY24 con las actualizaciones correspondientes.

FY'25 (01/04/24 - 31/03/25) (1)

TABLAS III

(Premios de permanencia)

NIVEL	EUROS 25 AÑOS
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "C"	7.278,85
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "B"	7.278,85
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "B" J.E.	7.278,85
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "A"	7.278,85
-Peón/a Especialista Prod. / Montador/a / Post-Venta "A" J.E.	7.827,39
-Oficial/a 3º Manten. / Taller	7.420,34
-Oficial/a 2º Manten. / Taller	7.499,00
-Oficial/a 2º Manten. / Taller J.E.	7.499,00
-Oficial/a 1º Manten. / Taller	7.565,57
-Oficial/a 1º Manten. / Taller J.E.	8.145,74
Limpiador/a	7.161,38
Controlador/a-Recepcionista / Portero/a / Ordenanza	7.161,38
Chófer de Camión / Chófer / Chófer RTP	7.161,38
Auxiliar: Admvo/a., Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector/a / Vigilante	7.161,38
Oficial/a 2º: Admvo/a, Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector/a	7.247,89
Oficial/a 1º: Admvo/a., Delineante, Tec.Org. Anal. e Inspector/a	7.321,97
Jefe/a 2º: Admvo/a., Tec.Org., Del.Proyec.2º Analista Pral., Inspec.Pral y Secretario/a	7.728,09
Jefe/a 1º: Admvo/a., Tec.Org., Del.Proyec.1º, Analista, Programador/a	7.896,81
Encargado/a	7.830,67
Maestro/a: Taller, Analista e Inspector/a	7.830,67
Jefe/a de Taller	8.143,04
Périto/a, Ingeniero/a Técnico/a, y Diplom. Universitarios/as	8.887,35
Ingeniero/a y Licenciado/a	8.939,41
Graduados/as Universitarios/as	8.887,35

(1) Valores con efectos económicos desde el 01/04/2024 al 31/03/2025

(2) A los niveles profesionales de Périto/a, Ingeniero/a Técnico, Diplom. Universitario/a, Ingeniero/a y Licenciado/a anteriores a la firma del presente convenio, se les garantizarán los salarios de las tablas del FY24 con las actualizaciones correspondientes.

FY'25 (01/04/24 - 31/03/25) (1)

TABLAS IV

(Resumen de otros conceptos)

CONCEPTO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	CUANTIA (EUROS)
Plus nocturnidad (diario)	60º		18,41
Plus trabajo en festivo (diario)	61º		56,60
Plus flexibilidad paro técnico (diario)	32º		38,68
Plus flexibilidad jornada adicional (diario)	32º		55,11
Plus jornada partida (mensual)	62º		189,96
Plus permanencia en descanso (diario)	63º		3,46
Plus coordinador/a jefes/as de equipo (anual)	64º		1.459,22
Plus compensación para la formación (hora)	65º		13,31
Quebranto de moneda (mensual)	72º		100,57
Dietas de viaje (diarias)	73º	Ingenieros/as y Licenciados/as (2)	106,63
		Diplomados/as Universitarios/as / Ingenieros/as (2)	102,45
		Graduados/as Universitarios/as	102,45
		Jefes/as Adm. y Taller	98,27
		Of. Adm., Mant. / Taller, Inspec. y Asimilados	94,09
		Resto del personal	83,62
		Servicio Post-Venta Comida	18,33
		Servicio Post-Venta Cena	17,10
Anticipos (cantidad / entrega mensual)	77º	Cuota Mensual	98,04
		Total Semestre	588,24
Plus Variable Progresivo (P.V.P.)	57º	(P.V.P.) 1º	1.529,29
		(P.V.P.) 2º	2.230,16
Asignacion individual/año a la bolsa de Obras Sociales	76º		207,38
Asignacion individual/año a la bolsa de Economato	83º		537,63

(1) Valores con efectos económicos desde el 01/04/2024 al 31/03/2025

(2) A los niveles profesionales de Périto/a, Ingeniero/a Técnico, Diplom. Universitario/a, Ingeniero/a y Licenciado/a anteriores a la firma del presente convenio, se les garantizarán los salarios de las tablas del FY24 con las actualizaciones correspondientes