

El criterio básico que permitirá la promoción profesional radicará en la aptitud y actitud de las personas, a través de tres tipos de pruebas objetivas, consistentes en:

1. Pruebas de aptitud teóricas.
2. Pruebas de aptitud prácticas.
3. Informe/evaluación de los Mandos, a la vez que la del Departamento de RR.HH.

Entre los candidatos idóneos elegirá, en todo caso, la línea jerárquica. En los supuestos de que no existieran candidatos idóneos, la Dirección podrá efectuar contrataciones externas, a efectos de cubrir adecuadamente los citados puestos de trabajo.

### 7. Formación Profesional

La formación profesional, en todas sus modalidades (iniciación, cualificación, especialización y reciclaje) y niveles, debe ser considerada como una inversión de la empresa en sus recursos humanos, y un instrumento eficaz que permita un adecuado desarrollo profesional y la concreción práctica de una política permanente de seguridad en el empleo, sirviendo como conexión entre las cualificaciones de las personas en un proceso de adaptación continua y los requerimientos del Servicio de Mantenimiento, que permita obtener una mayor calidad en sus productos y procesos de trabajo, garantizando la competitividad de la Empresa y de las personas que la integran.

De esta forma, se hará esencial hincapié en la evolución de las demandas técnicas que requiera este grupo profesional, a través de una continua puesta al día y mejora de los conocimientos y cualificaciones de los trabajadores, a donde se orientará la actividad formativa.

Tendrán una debida respuesta, tanto las necesidades formativas individuales —a través de la línea jerárquica y Jefes de Personal—, como las necesidades conjuntas, a través del Plan anual de formación, definido para este Grupo profesional por los Jefes de Mantenimiento de Fábricas, Jefe nacional de Mantenimiento y Jefe de Formación. La formación tendrá carácter voluntario y se acordará en cada caso.

## 19435 RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L., para el año 2003.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de los Centros de Trabajo de la empresa «Chloride Motive Power Ibérica, S.L.» (salvo los de la CC.AA. de Madrid) para el año 2003 (Código de Convenio n.º 9014732), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LOS CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA DE LA EMPRESA CHLORIDE MOTIVE POWER IBÉRICA, S.L. (PERÍODO 01/04/03 AL 31/12/03)

### PREÁMBULO

El I Convenio Colectivo de los Centros de Trabajo en España de la Empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L. en Molins de Rei (Barcelona), ha sido acordado por la totalidad de la comisión negociadora, formada de una parte, por los representantes de la Dirección de la Empresa, y por otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal de la Empresa de los Centros de Trabajo de Molins de Rei (Barcelona), Valladolid y Paterna

(Valencia), acordando hacer extensiva la adhesión al mismo a título individual, libre y voluntaria al resto de los trabajadores de España, dado que no existe representación legal de los trabajadores; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; enmarcado en el Plan de Reorganización y Racionalización del Grupo Exide en Europa, como instrumento que facilite el afianzamiento de la Empresa, haciendo un uso óptimo de los recursos, garantizando la «paz laboral» y comprometiéndose a mantener un clima y relaciones laborales fluidas y eficaces, entre Dirección de la Empresa, Centrales Sindicales y trabajadores, de manera que esta norma colectiva facilite el alcance de los objetivos de la Sociedad, en busca de la competitividad, la creación del nivel de empleo necesario y preocupándose de la estabilidad del mismo.

Asimismo, se ha adaptado al «Pacto de Empresa» de Exide Technologies en España para las Fábricas de La Cartuja, Malpica, Azuqueca y Manzanares de fecha 01-03-02, aceptado también con posterioridad por la Fábrica de San Esteban de Gormaz y los Centros de Madrid (Condesa de Venadito, Villaviciosa, Villaverde y Barajas), que se firmó con el siguiente propósito:

I. Que Exide Technologies está inmersa a nivel global en unos programas de reestructuración, organización y racionalización de su negocio, abarcando desde las relaciones con sus proveedores a las relaciones con sus clientes, de tal manera que le permitan superar su difícil situación financiera para posteriormente posicionarse competitivamente en el mercado, manteniendo su posición de liderazgo en el mismo.

II. La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores de las Fábricas de La Cartuja, Malpica, Azuqueca y Manzanares de Exide Technologies en España, entienden la cooperación y diálogo entre ambos, como única vía para mantener la paz social en el seno de la Empresa y que es la mayor aportación que en el marco de las relaciones laborales podemos contribuir desde España al Plan Global de Exide.

III. Los cuatro convenios referenciados regulan unas materias y tienen una estructura y contenido similar, aunque no idéntico. Ha sido el objetivo de esta Mesa Negociadora trabajar para alcanzar un Pacto de Empresa que permitiera converger en una identidad tanto de forma como de fondo, que facilite y garantice las convergencia de los mismos de tal manera que nos permita mantener y mejorar nuestra posición dentro del contexto global de la Empresa, permitiendo atraer inversiones y empleo y facilite la apuesta de la Empresa por estas cuatro plantas.

Ratificándose expresamente los firmantes de este convenio tanto en el contenido, como en los propósitos del Pacto de Empresa de fecha 01-03-02, para algunos de los Centros de Trabajo de Exide Technologies en España.

## CAPÍTULO I

### Cláusulas generales

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

En el presente Convenio negociado entre la Dirección de la Empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L. y los Representantes de los Trabajadores (Comité de Empresa y Delegados de Personal de los Centros Molins de Rei (Barcelona), Valladolid, Paterna (Valencia)), mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos y por acuerdo unánime, se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre dicha Empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, prevaleciendo lo pactado en contrato individual.

Es intención de ambas partes el ofrecer la adhesión individual libre y voluntaria al resto de trabajadores de la Empresa en España, pertenecientes a aquellos Centros de Trabajo donde no existen representantes legales de los trabajadores por entender que les es más beneficiosa en cómputo anual a sus convenios aplicables en la actualidad y en cumplimiento de los objetivos de unificar y homogeneizar las condiciones laborales y procedimientos administrativos e informáticos a ellos ligados.

Tras la clasificación por grupos profesionales y categorías, en concreto la Reclasificación Profesional de la Mano de Obra, en los que las antiguas categorías laborales se encuadran en la categoría de Especialistas / Montadores / Post-ventas «A», y el nuevo personal de mano de obra en la categoría de Especialista de Producción / Montadores / Post-ventas «C», no habiéndose establecido claramente los criterios individualizados de promoción profesional; considerando el cambio hacia el pleno empleo en el Mercado Laboral, el distinto perfil de los posibles candidatos, así como las reivindicaciones sociales producidas durante los últimos meses; se prefiere optar por establecer mecanismos colectivos objetivos no dejándolo

exclusivamente al arbitrio de la empresa; que entiendan el desempeño profesional como la aportación individual de cada trabajador a la consecución de los objetivos generales de la organización, mediante el eficaz desempeño de su trabajo; considerando como factores básicos del mismo, teniendo en cuenta nuestro modelo organizativo del trabajo: 1.º) el adiestramiento, especialización y polivalencia en los puestos de trabajo alcanzados con el paso del tiempo y experiencia en Exide; 2.º) la formación profesional como proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los empleados consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros; 3.º) El desarrollo y aplicación participativa del Sistema de Organización del Trabajo denominado «Palmada», recogido en el artículo 10 del Convenio Colectivo.

El presente convenio regirá como condiciones laborales colectivas de trabajo considerando las establecidas en el Pacto de Empresa de fecha 01-03-02, al cual se ha adaptado este texto como parámetros máximos y prevaleciendo en caso de contradicción respecto a las que con anterioridad se establecieron en los convenios de empresa o sectoriales vigentes o cualquier pacto previo.

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

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en los siguientes Centros de Trabajo de la Empresa Empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L., en España:

Molins de Rei, en Barcelona (C.P. 08750), Miguel Torelló i Pages, 34-36. Valladolid (47.008), Polígono Industrial Argales, c/ Vázquez de Menchaca, parc. 97.

Paterna, en Valencia (46988), Polígono Industrial Fuente del Jarro, c/ Islas Canarias, 35, parc. 15-21, nave 4.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en dichos Centros de Trabajo al tiempo de entrar en vigor y a todo aquel que ingrese o sea trasladado a dicha plantilla durante su vigencia.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde uno de abril del año dos mil tres hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil tres.

#### Artículo 5. *Denuncia y prórroga provisional.*

1. A los efectos de su denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo en la Dirección General de Trabajo u Organismo laboral competente antes de la terminación del plazo previsto.

2. De la denuncia formulada se dará cuenta a la otra parte.

3. Si el Convenio no fuese denunciado en tiempo y forma, se considerará prorrogado por plazo de un año, aplicándose automáticamente respecto a las condiciones económicas, un incremento salarial equivalente al I.P.C., real, nacional publicado por el I.N.E., respecto al año 2003.

4. No obstante, el cuerpo normativo se prorrogará provisionalmente mientras no sea sustituido por otro posterior.

#### Artículo 6. *Cómputo.*

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

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

#### Artículo 7. *Compensación.*

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

#### Artículo 8. *Absorción.*

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

No podrán absorberse ni compensarse los pluses «ad personam» como condición más beneficiosa resultantes de la convergencia de convenios, como consecuencia de la adaptación del presente convenio al Pacto de Empresa 01-03-02, expresamente reconocidos en comunicación individualizada a los interesados, salvo ascenso o acuerdo posterior a nivel individual. Asimismo estos pluses «ad personam» se actualizarán en los mismos porcentajes y periodos que los establecidos para el resto de condiciones económicas del convenio.

#### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

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

## CAPÍTULO II

### Normas de organización

#### Artículo 10. *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 nuevo convenio, el alcanzar un uso ininterrumpido de la totalidad de los recursos y de las instalaciones, durante las 24 horas del día, para optimizar el cien por cien el uso de las mismas, con la consiguiente reducción del coste de los productos, amortizando las mismas en el menor plazo posible.

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

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 compañeros, o bien se acordará el momento de tales paradas

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

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

e) En los puestos manuales, es decir en la que la actividad a desarrollar, no viene marcada por el ritmo de una máquina o instalación, y 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, de acuerdo a las necesidades del servicio, al personal de la plantilla, a los diferentes horarios establecidos.

j) En los Centros Administrativos y Comerciales, se adaptará el Sistema de Organización del Trabajo a lo establecido en este artículo, considerando las especiales particularidades del mismo.

Este sistema de organización del trabajo y productividad obedecerá al cumplimiento de objetivos de la Red Comercial a los que están adscritos, especialmente el colectivo de Post-ventas y Montadores.

#### Artículo 11. *Movilidad funcional.*

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

### CAPÍTULO III

#### Condiciones de trabajo

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

Se establecen dos tipos de jornadas de trabajo, en cómputo anual y para todas las categorías:

1. Jornada de presencia: Es el tiempo que el trabajador debe de permanecer dentro del recinto del Centro de Trabajo, siendo la suma de la jornada de trabajo efectivo, los descansos para el bocadillo y los tiempos concedidos para limpieza personal (higiene), si los hubiera.

2. Jornada de trabajo efectivo: Es el tiempo que el trabajador debe de permanecer en su puesto de trabajo, desarrollando las funciones y actividades del mismo.

Para el año 2003 será de 1.790 horas, repartidas a lo largo del año.

3. Descansos: Se consideran períodos de descanso los indicados en los apartados a) y b), que se disfrutarán, a mitad de la jornada aproximadamente, procurando que no afecte a la buena marcha de la producción y servicio:

a) 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. Para el año 2003 será de 15 minutos por jornada de trabajo.

b) El tiempo de comida para el personal de jornada partida. Para el año 2003 será de 90 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 65 minutos restantes no tienen la condición de trabajo efectivo ni son retribuidos.

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

a) Estos períodos se establecen para los productores que ocupen aquellos puestos de trabajo en los que concurren las circunstancias establecidas en el artículo 138.8 de la Orden de 9 de Marzo de 1.971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Vid. Disposición Derogatoria Única, ap. c. de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre) y la Orden de 9 de abril de 1986, que aprueba el Reglamento para la prevención del riesgo y protección de la salud de los trabajadores, por la presencia de plomo metálico y sus componentes iónicos en el ambiente de trabajo.

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

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

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente Convenio, para el año 2003, los horarios de trabajo serán los siguientes:

#### 1. Horario a turnos:

	Entrada - Horas	Salida - Horas
1.º turno (mañana) .....	6	14,10
2.º turno (tarde) .....	14	22,10
3.º turno (noche) .....	22	6,10

#### 2. Horario con jornada partida Centro Molins de Rei:

De lunes a jueves. Mañana: Entrada: 08 h. 00'. Salida: 13 h. 30'.

Tarde: Entrada: 15 h. 00'. Salida: 18 h. 00'.

Viernes: Mañana: Entrada: 8 h. 00'. Salida: 14 h. 00'.

En el período estival la Dirección de la Empresa podrá establecer «jornada reducida», sin período para la comida, pero con tiempo de bocadillo, según resulte del ajuste de la jornada en cómputo anual.

De acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá establecer la flexibilidad colectiva de este horario en 30 minutos, con anterioridad o posterioridad al indicado, tanto a la entrada como a la salida.

Asimismo, será potestad de la Dirección del Centro, permitir dicha flexibilidad individualmente, que implicará la utilización de transporte propio, sin compensación alguna.

En ambos horarios, se incluyen los descansos y tiempos para higiene personal, detallados en el artículo 12.

#### Artículo 14. *Entrada y salida del trabajo.*

Todo el personal de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada como comienzo de jornada, según los horarios fijados en el artículo 13 y no podrán abandonarlos, sin causa justificada, hasta la terminación de la jornada en el puesto de trabajo, que será, para el personal con horario de turnos a las 14h-22h-06h y para el personal de jornada partida a las 18 h. (salvo los viernes de jornada reducida).

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

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

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

#### Artículo 15. *Calendario laboral.*

La Dirección de la Empresa, junto con el Comité de Empresa, elaborarán el calendario laboral de acuerdo con la jornada pactada en cómputo anual. 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 del presente convenio, y en base a la estacionalidad en la venta de baterías, se confeccionará el calendario, de manera que respecto al año 1.993, se trasladen al tercer cuatrimestre, un máximo de diez días no festivos del resto del año.

c) Se procurará ajustar de la mejor manera posible la distribución de los días de trabajo, de tal manera, que se trabajen 224 días en el año natural, y en el período 1 de abril a 31 de marzo del año siguiente, para no desviar los presupuestos y el ejercicio fiscal.

d) La Dirección de la Empresa podrá autorizar la confección de calendarios «A la Carta» por Departamentos e individualmente de tal manera que garantice el funcionamiento de servicio o departamento los 365 días del año.

#### Artículo 16. *Clases de días.*

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

1. Días naturales: son los 365 días del año.

2. Días festivos (inhábiles): son los domingos y fiestas laborales de carácter nacional, autonómico y local, establecidos de acuerdo al artículo 37.2 de Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2001/1.983, de 28 de julio,

y R.D. 1.346/1.989, de 3 de noviembre, recogidos en los Decretos al respecto promulgados por el Departamento de Trabajo de la CC.AA. correspondiente.

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, con independencia de su calificación por la Autoridad competente como festivos (domingos, festivos de carácter nacional, autonómico o local).

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 siguiente.

#### Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones de todo el personal de los Centros será de 30 días naturales.

Se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio y Agosto, pudiendo realizarse por turnos rotatorios, pero garantizando que los 30 días naturales sean consecutivos.

El Servicio de Control-Recepción las disfrutará según su sistema particular, garantizando el perfecto funcionamiento del mismo.

Los días de vacaciones se liquidarán sobre el promedio de lo obtenido en los tres meses últimos, incluido el plus de nocturnidad pero, exceptuando las horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y de beneficios, plus de festivos y el plus de permanencia en el puesto de trabajo.

Las vacaciones se liquidarán, en los finiquitos, cuando se refieran a períodos inferiores al año natural, de manera proporcional al año natural, con independencia de los días de trabajo incluidos en dicho período.

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

Las vacaciones se podrán liquidar económicamente a fecha 31 de diciembre, en los supuestos de contratos temporales, entre dos años naturales, en que se prevea que no existirá correspondencia entre los períodos generales de disfrute y los días generados de vacaciones:

Resumen calendario	2003
Días trabajo .....	224
Días festivos .....	66 *
Días vacaciones (sin incluir sus festivos) .....	23
Días vacantes .....	52
Días naturales .....	365 *

\* Salvo que el año comience y termine en domingo, que serían 67 festivos y 51 vacantes.

#### Artículo 18. Jornadas con sistema de corretornos con descanso compensatorio.

Por necesidades de producción, se podrá trabajar con el Sistema de Corretornos con Descanso Compensatorio, en todos los puestos del Centro. Este sistema consiste en trabajar todos los días naturales necesarios en el proceso o servicio, de manera que los trabajadores del equipo roten entre sí y respecto a los días de la semana en que disfruten el descanso, que se garantizará en todo caso (ver artículo 33). Si no fuera posible establecer dicho descanso con horas trabajadas en dichas fechas, éstas se considerarán extraordinarias estructurales y tendrán carácter voluntario.

Cuando en una semana coincidieran dos o más festivos de los indicados anteriormente y no fuera posible dar descanso compensatorio, los productores que trabajen en esos días percibirán el plus de «trabajo en festivos», aunque hubieran trabajado dichos días a base de horas extraordinarias.

#### Artículo 19. Excedencias.

Todos los productores con uno o más años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria de uno a cinco años. Asimismo, se concede la opción de que los productores que hayan disfrutado de excedencia voluntariamente y se hayan reincorporado a la plantilla, puedan solicitar y obtener una nueva excedencia, transcurridos tres años desde la indicada reincorporación.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación de los trabajadores y sistema de trabajo

#### Artículo 20. Clasificación por grupos profesionales y categorías.

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

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

1. Obreros: Los incluidos en la tabla n.º I.
2. Subalternos: Controladores-Recepcionistas, Ordenanza, Portero, Chófer de Camión, Chófer y Chófer de RTP, incluidos en la Tabla II.
3. Administrativos: El resto de la tabla n.º II.
4. Técnicos: Titulados y no titulados.

#### Artículo 21. Clasificación por funciones y actividades.

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

1. Mano de obra de:

Producción.  
Logística.  
Servicios Generales.  
Mantenimiento.  
Montaje y Post-Venta.

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

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

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

Una vez consolidado el actual sistema de trabajo denominado de «Tasa Horaria», definido en el artículo siguiente, y como consecuencia de las condiciones de trabajo que anteriormente existían en los Centros, entre otras, la aplicación de los Convenios Provinciales para la Industria del Metal, previo a la integración de las filiales Tecno 40 y T.S.I. en Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A., y posteriormente en Chloride Motive Power Ibérica, S.L., con sistema de trabajo con incentivo, o con «carencia de incentivo»; se realiza una reclasificación profesional entre los operarios de Mano de Obra, encuadrados en los Apartados I) de los dos artículos anteriores, componiendo dicho Grupo Profesional, las siguientes categorías:

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

Definición de los puestos de trabajo de «Técnico Post-Venta» y «Montador»:

Técnico Post-venta: Es el trabajador que con habilidad para desmontar y reponer piezas, posee los conocimientos suficientes de los productos representados por su empresa, cuidando el mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos, a la vez que realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

Montador: Es el trabajador que tiene habilidad para montar y posee los conocimientos suficientes de los productos representados por su empresa, realizando un trabajo cualificado bajo especificaciones precisas.

#### Artículo 23. Sistema de trabajo tasa horaria.

Se continúa con el sistema de trabajo denominado «Sistema de Tasa Horaria»; para todas las categorías, y que definimos como: «la cantidad y calidad de trabajo individual o colectivamente considerado, desarrollado en una hora de trabajo efectivo, exigiéndose el promedio horario de piezas o unidades de trabajo ejecutadas y no rechazadas, en las horas de trabajo».

«a pie de máquina», realizadas por cada persona, en cada puesto de trabajo individual o colectivo, en el año anterior a la firma de este Convenio.

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

Primero.—Aumentar las producciones eficientemente, mediante una mejora continua en la organización y realización del trabajo. Implantando absolutamente el Nuevo Sistema de Organización del Trabajo, denominado «palmada» y regulado en el artículo 10 del Convenio.

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

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

Cuarto.—Potenciar la seguridad e higiene en el trabajo, velando cada trabajador por el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas, así como las normas de medio ambiente, orden y limpieza de los puestos de trabajo en aras de conseguir un mayor confort en el mismo.

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

#### Artículo 24. *Situaciones especiales.*

1. Adaptación por cambio de puesto. En aquellos casos en que por necesidades de servicio u organización se tenga que proceder a un cambio de puesto de trabajo que precise un período de adaptación o adiestramiento, se establecerán por la Comisión de Producción y Calidad, unos períodos de adaptación, atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 25. *Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua.*

Existirá una Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua compuesta por cuatro representantes de la Dirección, e igual número del Comité de Empresa, que estudiará, velará e impulsará el cumplimiento de los principios recogidos en los artículos 10 y 23, fijando, cuantificando y controlando los objetivos y resultados.

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

Las partes firmantes del presente Pacto entienden la Formación Profesional como vehículo para conseguir que cada puesto de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios

que la tecnología y la calidad demandan y garantice que con su impartición Continua a lo largo de la vida laboral contribuya a alcanzar el Desempeño Profesional adecuado y ligado a la aplicación del P.V.P.

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

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

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

Con independencia de la duración de los Planes de Formación establecidos en la Empresa, ambas partes acuerdan dedicar ocho horas anuales sin retribuir fuera de la jornada de trabajo al desarrollo de contenidos formativos. Esta formación será voluntaria para los trabajadores con cinco años de antigüedad como mínimo, como consecuencia de su experiencia y adiestramiento en los puestos de trabajo ocupados. A estos efectos se computará como antigüedad, la «fecha de carencia para el inicio del cobro del P.V.P.» del artículo 29.4.b) de este convenio.

Esta comisión 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 Chloride Motive Power Ibérica (Exide).

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

#### Artículo 26. *Estructura de las retribuciones.*

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

1. Salario base.
2. Complementos salariales:

- a) Personales:

Antigüedad.

Complemento de Desempeño Profesional: Plus Variable Progresivo (P.V.P.).

Plus «ad personam» como condición más beneficiosa, resultante de la convergencia del convenio al Pacto de Empresa 01-03-02, en los casos que proceda y según comunicación individualizada.

- b) De puesto de trabajo:

Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.  
Plus de complemento voluntario.  
Plus de nocturnidad.  
Plus de trabajo en festivo.  
Plus de jornada partida.  
Plus de permanencia en el descanso.

- c) De cantidad o calidad del trabajo:

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

Horas extraordinarias:

Ordinarias.  
Estructurales.  
Caso fortuito o fuerza mayor.

- d) De vencimiento superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias y de beneficios.  
Prima de Consejo (prorrataada en doce meses).

e) Otros:

Período de descanso para el bocadillo.  
Tiempo para limpieza e higiene personal.

3. Complementos extrasalariales:

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

#### Artículo 27. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador por unidad de tiempo efectivo de trabajo 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, pero elevado y prorrateado al tiempo de presencia mensual, por haber incluido a efectos del pago de salarios las cantidades correspondientes a los períodos de descanso para bocadillo (artículo 40) y la cantidad de los períodos para limpieza personal [artículo 41.a)].

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

#### Artículo 28. *Antigüedad.*

Es el complemento personal percibido como aumentos periódicos por años de servicio desde el inicio del último contrato temporal realizado que devenga en fijo, consistentes en el abono de quinquenios, en la cuantía correspondiente a la categoría en la que está clasificado, recogidos en la Columna «I» de la Tabla I y II.

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

- La cuantía correspondiente del salario base de los sesenta días de las Gratificaciones Extraordinarias recogidos en el artículo 40.
- 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 30 y 31).

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

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

#### Artículo 29. *Complemento de Desempeño Profesional: Plus Variable Progresivo (P.V.P.).*

Se establece como método de promoción profesional colectiva el desempeño profesional bajo los siguientes principios:

- La experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en Exide.
- La formación profesional continua y el intercambio de experiencias entre los trabajadores.
- El cumplimiento del Sistema de Organización del Trabajo «Palmada» como vehículo de incrementar la productividad eficientemente, que en el caso del colectivo de Post-ventas obedecerán al cumplimiento de objetivos y productividad de la Red Comercial a la que están adscritos.

Se establece como parte de la estructura de las retribuciones un nuevo Complemento Salarial de carácter personal denominado complemento de desempeño profesional: Plus Variable Progresivo (P.V.P.), cuyo cobro permite acercar las categorías de los Peones Especialistas de Producción/Montadores/Post-Ventas «C» y «B» a la de los Peones Especialistas de Producción/Montadores/Post-Ventas «A». De igual manera se aplicará para las categorías de Oficiales de Mantenimiento de 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y para las de Auxiliares y Oficiales de 2.<sup>a</sup> de las categorías de empleo de tal manera que objetivamente, bajo los principios indicados anteriormente, la evolución del desempeño profesional de las categorías inferiores confluyan progresivamente con el salario bruto anual en cómputo anual de la categoría superior (Peón Especialista de Producción/Montadores/ Post-Ventas «A»/Oficial 1.<sup>a</sup> de Mantenimiento/Oficiales 1.<sup>a</sup> de las categorías de empleado).

La aplicación del P.V.P. se regirá por las siguientes normas:

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

Asistencia a los Planes de Formación Profesional Continua establecidos.

Lograr una implementación eficiente del Sistema de Organización del Trabajo «Palmada» del Art. 10 del Convenio Colectivo, por la totalidad de la plantilla, cumpliendo el nivel de productividad y objetivos comerciales de la Red a la que estén adscritos.

2. Es un Plus Progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de ciclos de cuatro años y su cuantía aun cuando no es consolidable, va aumentando progresivamente en relación a la adquisición de experiencia y adiestramiento a lo largo del tiempo de permanencia en CMP Ibérica.

3. Es un Plus no Consolidable, porque así se pacta expresamente a tenor del art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la medida que su variabilidad y objetivos son anual.

4. El P.V.P. se comenzará a cobrar por aquellos trabajadores de categoría Peón Especialista de Producción/Montadores/Post-Ventas «C», Oficial 3.<sup>a</sup> de Mantenimiento y Auxiliares: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista e Inspector y Comercial, con una carencia en la fecha de antigüedad de dos años.

Asimismo, lo continuarán percibiendo en 2.<sup>o</sup> ciclo, los trabajadores de categoría Peón Especialista de Producción/Montadores/Post-Ventas «B», Oficial 2.<sup>a</sup> de Mantenimiento y Oficiales 2.<sup>a</sup>: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista e Inspector y Comercial.

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

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

b) No obstante lo anterior, si en el momento de transformar el contrato temporal o contratar indefinidamente a un Peón Especialista de Producción «C», no alcanza la anterior carencia «de dos años de antigüedad» se le computaría, y exclusivamente a los efectos del cobro de este P.V.P. los períodos de sus contratos temporales anteriores, generándose lo que denominamos la «fecha de carencia para el inicio del cobro P.V.P.».

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

- Fue a voluntad del trabajador.
- fue anterior en tres años a la fecha de contratación indefinida o transformación de su contrato.
- se le hubiera requerido para algún contrato temporal mediante carta certificada con acuse de recibo o cualquier otro método fehaciente (notificación a los representantes de los trabajadores) y lo hubiera rehusado.

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

P.V.P./1.<sup>er</sup> año: 991,19 €/año/164.920 Pts./año (novecientos noventa y un euros con diecinueve céntimos de euro año).

P.V.P./2.<sup>o</sup> año: 1.621,25 €/año/269.752 ptas/año (mil seiscientos veintitín euros con veinticinco céntimos de euro año).

P.V.P./3.<sup>er</sup> año: 2.251,30 €/año/374.585 ptas/año (dos mil doscientos cincuenta y un euros con treinta céntimos de año).

P.V.P./4.<sup>o</sup> año: 2.881,36 €/año/479.418 pts./año (dos mil ochocientos ochenta y un euros con treinta y seis céntimos de euro año).

6. Estas cantidades corresponderán al año 2.003, y se actualizarán en los mismos porcentajes aplicables al 1.<sup>er</sup> Convenio Colectivo de Empresa, de tal manera, que permita a lo largo de la aplicación de dos ciclos de P.V.P. (durante 8 años, año a año) alcanzar un salario bruto anual sin antigüedad en igual cuantía que el de los Peones Especialistas de Producción/Montadores/Post-Ventas «A», Oficial 1.<sup>a</sup> de Mantenimiento/Taller y Oficiales 1.<sup>a</sup>: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista e Inspector y Comercial, para aquellos trabajadores a quienes se les haya aplicado ininterrumpidamente los dos ciclos del P.V.P.

7. El pago se realizará en la parte proporcional a lo largo de los 12 meses abonados como de trabajo de similar manera al Plus de Productividad y Calidad. No repercutirá en las Gratificaciones Extraordinaria y de Beneficios.

Mensualmente, la Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua, vigilará el cumplimiento de los requisitos establecidos para su cobro y analizará los datos referidos al mes anterior. Es decir, se llevará un decalaje de un mes en la relación: cumplimiento de objetivos establecidos/abono de las doceavas partes del P.V.P. correspondiente.

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

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

10. Las cantidades cobradas cada año en concepto de P.V.P., que dependen del cumplimiento de los niveles de productividad y objetivos comerciales, compensarán y absorberán total o parcialmente el pago de las partidas salariales existentes o futuras aún en los supuestos de aplicación unilateral de la empresa, enmarcadas en los sistemas de Incentivos Comerciales con pagos variables.

Esta absorción se referirá exclusivamente para los escalones de P.V.P. generados a partir del encuadre inicial del 2003. Es decir, para los nuevos escalones a partir del 2004.

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

#### Artículo 30. *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 «D» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b) del artículo 28.

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

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

Los productores que realicen trabajos en el turno de noche completo, percibirán por este concepto la cantidad de 11,45 €/jornada (1.903 Pts./jornada) (\*). En esta cantidad esta incluido el complemento que por antigüedad pudiera corresponder.

#### Artículo 33. *Plus de trabajo en festivo.*

Los productores que trabajen la jornada completa en festivo percibirán, independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus de 35,22 €/día (5.858 Pts./día) (\*), salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias.

No lo cobrarán aquellos productores que se contraten específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral de CMP Ibérica (4.º Turno).

Tampoco lo cobrará el personal que permanezca trabajando durante los períodos oficiales de vacaciones.

#### Artículo 34. *Plus de jornada partida.*

Aquellos productores asignados a la jornada partida con descanso para la comida igual o inferior a 60 minutos, percibirán mensualmente la cantidad de 121,39 € (20.198 Pts.) (\*), cobrándolo asimismo durante los períodos de vacaciones.

La Dirección de cada Centro podrá sustituir este plus por el pago de la comida, o de «ticket restaurante», según la manera tradicional en cada Centro.

#### Artículo 35. *Plus de permanencia en el descanso.*

Aquellos trabajadores que por razones del proceso productivo o servicio, no puedan abandonar su trabajo durante el descanso establecido para almuerzo o bocadillo, percibirán como indemnización por cada día efectivamente trabajado (218), la cantidad de 2,22 € (369 Pts.) (\*).

#### Artículo 36. *Plus de productividad y calidad.*

El plus de productividad y calidad se compone:

a) Por una parte de la retribución correspondiente a la cantidad y calidad de trabajo a que se refiere el artículo 23, que define el sistema de trabajo de tasa horaria.

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

1. La «prima del Consejo» para todas las categorías (Artículo 39).

2. La cuantía a la que se refiere el artículo 41.b) respecto al tiempo de limpieza e higiene personal.

3. La cantidad correspondiente al antiguo Plus de Jefe de Equipo, absorbido según Disposición Adicional Cuarta, por haberse reconocido como categoría laboral en tablas.

c) Este plus recoge las diferencias salariales entre categorías consecuencia de la reclasificación profesional de la Mano de Obra, a que se refiere el artículo 22 del Convenio, así como las diferencias entre oficiales de 3.ª, 2.ª y 1.ª de Mantenimiento y entre los Auxiliares, Oficiales de 2.ª y 1.ª de las categorías de empleados.

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

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

#### Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán en la cantidad detallada en la columna «J» de las Tablas Salariales I y II, pudiendo acumular 8 de ellas, para sustituirlas por un día de descanso compensatorio, de manera similar a la del artículo 18, cobrando el plus de trabajo en festivo del artículo 33.

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

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

#### Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias y de beneficios.*

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

A efectos de pago, la antigüedad se ha incluido en el valor del quinquenio, según se recoge en el apartado a) del artículo 28, y el resto, denominado gratificación propiamente dicha, está recogido en las columnas «G» de las Tablas Salariales I y II.

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

#### Artículo 39. *Prima de Consejo.*

Continua aplicándose la actual prima del Consejo, implantada en marzo de 1977 en EXIDE, por un importe total bruto para todos los años de 240,40 € (40.000 Pts.) por productor. Las normas por las que se rige la

percepción de esta prima son las mismas por las que fue creada y que figuran en el Acta de Jurado de Empresa de fecha 21 de marzo de 1977.

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

#### Artículo 40. *Período de descanso para el bocadillo.*

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

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

#### Artículo 41. *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 la toxicidad, penosidad, peligrosidad o complemento voluntario se encuentra ya incluido en las columnas «A» y «C» de las Tablas I y II, según se recogía en los artículos 26 y 27.b).

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

#### Artículo 42. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda para el cajero, se establece en 64,24 € mensuales (10.689 Pts. mensuales) (\*).

#### Artículo 43. *Dietas de viaje.*

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

Categoría	Importe € (*)	Importe Pts. (*)
Ingenieros, Licenciados .....	68,13	11.336
Diplomados Universitarios .....	65,45	10.890
Jefes Administrativos y de Taller .....	62,79	10.447
Ofic. Adm., Mant., Inspectores y asimilados .....	60,12	10.003
Resto del personal .....	53,42	8.888

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, se establece respecto al abono de las dietas para comidas, debido a las particularidades existentes en los trabajos comerciales, de montadores y de post-ventas, las siguientes cantidades: 15,03 € (2.500 pts) 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 la factura todos los días del restaurante como justificación de la comida. Esta cantidad permanecerá invariable hasta el 31-12-03. Excepcionalmente, para las redes comerciales si pernoctan tendrán además una dieta de 12,50 € y el hotel será reservado por la empresa irá a cargo de la misma.

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

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

La estructura salarial de este convenio está referida al abono de cantidades mensuales; a efectos de pago se confeccionan las tablas salariales

de tal manera que se prorratearán las cantidades recogidas en las columnas B, D, F, e I (anuales) en doce pagas iguales. De igual manera se abonará el Plus «ad personam» generado por la convergencia del Convenio Colectivo al Pacto de Empresa, en los casos que procedan.

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

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

## CAPÍTULO VI

### Política de empleo y contrataciones laborales

#### Artículo 45. *Contratos de duración determinada: «Eventuales».*

En atención al carácter estacional de la actividad que desarrollamos, estando englobados en el Sector Siderometalúrgico, y concededores de la regulación que sobre los contratos de duración determinada «eventuales», dispone el Convenio Colectivo Provincial de Madrid para la Industria Siderometalúrgica, considerando la posibilidad del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la duración de los mismos, y de acuerdo con la contestación del Servicio Provincial del Departamento de Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón en Zaragoza al respecto, de fecha 2 de Agosto de 1995 (n.º de salida 1192) las partes firmantes de este Convenio de Empresa acuerdan que la regulación de la duración de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se remite expresamente a la establecida en la cláusula vigente en cada momento del correspondiente Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica.

#### Artículo 46. *Contrato de duración determinada: «Obra o servicio determinado».*

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Conversión de contratos temporales a indefinidos.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo 2003, se convertirán un quince por ciento (15 %), como mínimo cada año de la plantilla media de contratos temporales del año natural (01-enero al 31-diciembre), en indefinidos.

No obstante, y siempre que de la anterior fórmula no resultara 15 contratados o transformados indefinidamente, se alcanzará la misma si concurren las dos premisas siguientes:

a) Que el nivel de empleo medio y constante necesario en el Centro, considerando la composición de la plantilla, requiera como mínimo ese mismo número de contratos temporales.

b) Que en el supuesto de que por aplicación del porcentaje pactado sobre la plantilla media de temporales, no se alcance la cifra de 15 trabajadores, la diferencia hasta alcanzarla se realizará de la siguiente manera: cada trabajador con contrato indefinido al que se le extinga su contrato por cualquier causa (jubilación, muerte, invalidez, baja voluntaria, etc.) generará una nueva conversión a indefinido.

La empresa dispondrá de un plazo de seis meses a partir del último día de cada año para cumplir el anterior compromiso, es decir que antes



del 30 de Junio de cada año, debe cumplir el porcentaje correspondiente al año inmediatamente anterior.

No se computarán a estos efectos los contratos de obra o servicio que pudieran existir (ni para deducir la plantilla media de temporales, ni para las conversiones).

#### Artículo 49. *Ascensos.*

El trabajador con categoría de Peón Especialista de Producción/Montadores/Post-ventas «C», Oficiales 3.ª Mantenimiento/Taller y Auxiliares: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista e Inspector y Vigilante, que haya cobrado durante un ciclo completo el P.V.P. (4 años), adquirirá desde el primero de Enero del año siguiente la categoría laboral de Peón Especialista de Producción/Montadores/Post-ventas «B», Oficiales 2.ª Mantenimiento/Taller y Oficiales de 2.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista e Inspector, y de igual manera, los Peones Especialistas de Producción/Montadores/Post-Ventas «B», Oficiales 2.ª Mantenimiento/Taller y Oficiales de 2.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista e Inspector y Comercial, después de haber cobrado el 2.º ciclo (8 años en total), adquirirán la categoría respectiva de Peón Especialista de Producción/Montadores/Post-Ventas «A», Oficiales 1.ª Mantenimiento/Taller y Oficiales de 2.ª: Administrativo, Delineante, Técnico de Organización, Analista, Inspector y Comerciales.

#### Artículo 50. *Cuota de reserva de trabajadores discapacitados.*

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de trabajadores discapacitados en cumplimiento de la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos y del Real Decreto 27/2.000, de 19 de Enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados; y con carácter previo a lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto nos comprometemos al respecto a:

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

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

3. Para los supuestos en que a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores fuese necesario el cumplimiento de la cuota del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados, considerando la actividad de la empresa y los riesgos inherentes a la misma; optar por el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva total o parcialmente, conforme a lo establecido en el R. D. 23/2000, de 14 de Enero.

## CAPÍTULO VII

### Mejoras y obras sociales

#### Artículo 51. *Premios de permanencia.*

Los productores que cumplan veinticinco años de servicio en la Empresa desde el 01-04-03, percibirán los premios de permanencia recogidos en la Tabla número III.

Para los trabajadores actualmente en plantilla que al alcanzar los 65 años tuviesen una antigüedad en la Empresa igual o superior a 25 años percibirán la parte proporcional del Premio en base al tiempo transcurrido desde en que se ha empezado a devengar esta permanencia (01-04-03). No obstante si algún trabajador causara baja en la plantilla con 55 años o más años por Invalidez Permanente, se le aplicará este mismo criterio proporcional.

No obstante, lo anterior, a los trabajadores trabajadores que pertenecían a la plantilla de Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A. con anterioridad a la fusión de las Redes Comerciales de Tudor y Fulmen Ibérica S.L. (01-10-02), se les considerará como fecha de antigüedad para el cobro de estos Premios de Permanencia la de la antigüedad en la Empresa.

Considerando que los citados premios, son fruto del trabajo de acuerdo con el artículo 1.347.1 del Código Civil, en caso de fallecimiento de algún trabajador dentro del año en el que le correspondiera percibir algunos de los citados premios en este artículo, se entiende que tiene derecho a él, el cónyuge superviviente, siempre y cuando acredite, que el régimen

matrimonial era el de gananciales; y en su defecto, los herederos legales, previa presentación en este segundo supuesto del auto de declaración de herederos o testamento, así como la escritura de aceptación de herencia y la presentación del correspondiente Impuesto de Sucesiones, en el que se haya incorporado el mismo.

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

Esta antigüedad especial para el abono de los Premios de Permanencia se computará a partir del 01-04-2003.

#### Artículo 52. *Bolsa de Obras Sociales.*

Se establece una Bolsa anual de Obras Sociales, que será el resultado de aplicar 132,52 € (22.050 pts.) por la plantilla media de convenio anual (excluido el personal «de condiciones»).

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

El Comité de Empresa propondrá para su aplicación a la Dirección del Centro las actividades y destino de esta bolsa, de tal manera que anualmente se decida la distribución entre las tradicionales obras sociales de la empresa: Colonia Infantil Veraniega, Cura de Aguas, Ayuda de Libros, Ayuda de Veraneo, Grupo de Empresa, Bolsa de Transporte, etc.; así como cualquier otra de nueva creación.

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

Se mantendrá el seguro de vida actual, que cubre los riesgos de muerte e invalidez absoluta, por los capitales, asegurados, beneficiarios y condiciones que existen a la firma de este convenio.

Se causará baja en el mismo por la extinción del contrato de trabajo salvo en los casos de jubilaciones o prejubilaciones.

La prima que abonarán los productores es reducida por la aportación de la Empresa, continuando la obligación de abonarla, por ambas partes, en las situaciones indicadas en el párrafo anterior.

#### Artículo 54. *Anticipos («Peirotos»).*

Todos los productores (obreros y empleados) podrán solicitar anticipos sobre su retribución hasta 402 € (66.887 Pts.), que liquidarán mediante entregas mensuales mínimas de 67 € (11.148 Pts.). En caso de que por necesidades susceptibles de adecuada justificación precisarán mayor cantidad, podrán solicitarlo por escrito a la Dirección, exponiendo con toda precisión el fundamento de su petición, siendo aquélla la que, en cada caso, decidirá libremente.

No se concederá nuevo anticipo en tanto no se haya liquidado el precedente.

Las percepciones de estos anticipos se realizarán mediante talón.

Los trabajadores con contrato temporal podrán solicitar también estos anticipos reintegrables, con el tope de sesenta y siete euros (11.148 pts.) por los meses que les reste de vigencia hasta la finalización de su contrato.

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

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

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

Esta normativa no registrará durante la vigencia del presente Convenio para el representante de los Comité de Empresa ante la alta Dirección de la Sociedad, quien dispondrá sin limitación de los permisos necesarios para el cumplimiento de su función.

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

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

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

Se deberá presentar previamente ante el Servicio Médico de Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica y una vez realizada la visita médica, se presentará el volante en el Departamento de Nóminas, siendo requisito imprescindible que indique la hora de entrada y salida de la consulta.

**Artículo 57. Complemento de la I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

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

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

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

**Artículo 58. Complemento de la I.T. por enfermedad y accidente común.**

La Empresa complementará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal transitoria por accidente o enfermedad común, y por un máximo de 18 meses, hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente que la regula. Este complemento, será tal, que mensualmente considerado, suponga cobrar una cantidad igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como plus de nocturnidad, plus de trabajo en festivo, plus de permanencia en el descanso y horas extraordinarias, y que como máximo los complementos supongan cobrar lo que el trabajador en cuestión, hubiera cobrado líquidamente de estar trabajando, con la única salvedad de los casos en que los procesos de incapacidad temporal se iniciaron en años anteriores, en los que la base para el complemento será la media de los tres últimos meses del año en que se inició la suspensión del contrato por este motivo, siempre que el absentismo medio mensual por este concepto cumpla las siguientes normas:

Si está por debajo del cinco por ciento (5 %), se completará hasta el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización.

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

En caso de hospitalización se garantizará el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización.

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

Los servicios médicos efectuarán los controles previstos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores para la consecución del objetivo citado anteriormente.

En los supuestos en que los trabajadores no reúnan las condiciones legales para ser beneficiarios de la invalidez temporal, este complemento se limitará a la cantidad que le hubiera correspondido en el caso de tener derecho a la prestación (art. 130.a) L.G.S.S.).

**Tabla resumen de pagos por invalidez temporal**

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

**Artículo 59. 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 trescientos cuarenta y tres euros con cincuenta y seis céntimos de euro (343,56 €)/(57.164 Pts.) (\*) por cada trabajador, a quien se le aplique el 1.º Convenio Colectivo y que se encuentre en la plantilla el 31 de diciembre del año 2003.

Dicha cantidad pasará a denominarse Bolsa de Economato calculada según los criterios establecidos para el año 2001, de naturaleza extrasalarial, y que el Comité de Empresa y los Delegados de Personal distribuirán anualmente con criterios objetivos entre el personal de la plantilla.

**Disposición adicional primera. Legalidad.**

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

**Disposición adicional segunda. Comisión Paritaria del 1.º Convenio Colectivo y Comisión Paritaria del Pacto de Empresa.**

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 la Comisión Paritaria del Convenio, que tendrá la facultad modificativa del mismo, así como cualesquiera otras atribuidas por la legislación vigente; que estará formada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores que han actuado en las deliberaciones del Convenio con sus correspondientes suplentes.

Se crea asimismo una Comisión Paritaria del Pacto de Empresa, compuesta por los miembros de la Mesa Negociadora firmante del mismo, que conocerá con carácter previo de cuantos asuntos tratados en la Comisión Paritaria del 1.º Convenio, previamente a elevar el problema debatido a la Autoridad Laboral o Jurisdiccional competente.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de cualesquiera de las anteriores comisiones, 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.**

a) Para el año 2003, las condiciones económicas serán las reflejadas en el texto del presente Convenio/Tabla números I, II, III y IV.

**Disposición adicional cuarta. Absorción de antiguas primas.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las antiguas primas que pudieran existir quedan absorbidas en el «plus de productividad y calidad», de las correspondientes categorías, de las Tablas Salariales I y II, quedando abonada toda percepción por tales conceptos.

**Disposición adicional quinta. Inclusión de actas.**

En el articulado del presente convenio se han incluido la normativa complementaria que mediante actas se había generado con anterioridad.

**Disposición adicional sexta. Comité Intercentros.**

Ambas partes se comprometen a estudiar durante la vigencia de este convenio la conveniencia de crear un Comité Intercentros en la Empresa,

que decidirá que personas representarán a los trabajadores ante los Organos máximos de la Compañía.

Disposición final única.

Disposición derogatoria única.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, quedan derogadas cuantas Actas interpretativas y complementarias existieran del mismo, con la excepción de las del Jurado de Empresa de 21 de marzo de 1977, que regula la «Prima del Consejo».

El presente Convenio Colectivo se remitirá a la Autoridad Laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

TABLA SALARIAL N.º I

Año 2003

Mano de obra. Cantidades referidas a jornada de presencia mensual

(Euros)

Categoría	A Salario Base Mes	B Total S. Base Año	C Tóxico P.V.C. Mes	D Total Tox. P.V.C. Año	E Product. Calidad Mes	F Total Prod. Cal. Año	G Gratíf. Extra/ Beneficios Año	H Salario Bruto Año	I Valor Quinquenio Año	J Valor Hora Extra.
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «C» ....	483,9817	5.807,78	74,5208	894,25	563,0900	6.757,08	1.699,92	15.159,03	375,81	15,30
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «B» ....	483,9817	5.807,78	74,5208	894,25	803,2025	9.638,43	1.699,92	18.040,38	375,81	15,30
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A» ....	483,9817	5.807,78	74,5208	894,25	1.043,3150	12.519,78	1.699,92	20.921,73	375,81	15,30
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A» J.E.	483,9817	5.807,78	74,5208	894,25	1.147,5508	13.770,61	1.699,92	22.172,56	375,81	15,30
Oficial 3.ª Manten./Taller .....	488,4850	5.861,82	75,2142	902,57	617,6792	7.412,15	1.708,79	15.885,33	379,29	15,83
Oficial 2.ª Manten./Taller .....	500,7275	6.008,73	77,0992	925,19	841,6525	10.099,83	1.732,94	18.766,69	388,80	15,83
Oficial 1.ª Manten./Taller .....	511,7658	6.141,19	78,7992	945,59	1.067,2108	12.806,53	1.754,73	21.648,04	397,37	15,83
Oficial 1.ª Manten./Taller J.E. ....	511,7658	6.141,19	78,7992	945,59	1.128,2275	13.538,73	1.754,73	22.380,24	397,37	15,83

(Pesetas)

Categoría	A Salario Base Mes	B Total S. Base Año	C Tóxico P.V.C. Mes	D Total Tox. P.V.C. Año	E Product. Calidad Mes	F Total Prod. Cal. Año	G Gratíf. Extra/ Beneficios Año	H Salario Bruto Año	I Valor Quinquenio Año	J Valor Hora Extra.
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «C» ....	80.528	966.333	12.399	148.791	93.690	1.124.284	282.843	2.522.250	62.530	2.546
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «B» ....	80.528	966.333	12.399	148.791	133.642	1.603.700	282.843	3.001.667	62.530	2.546
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A» ....	80.528	966.333	12.399	148.791	173.593	2.083.116	282.843	3.481.083	62.530	2.546
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A» J.E.	80.528	966.333	12.399	148.791	190.936	2.291.237	282.843	3.689.204	62.530	2.546
Oficial 3.ª Manten./Taller .....	81.277	975.325	12.515	150.175	102.773	1.233.278	284.319	2.643.097	63.109	2.634
Oficial 2.ª Manten./Taller .....	83.314	999.769	12.828	153.939	140.039	1.680.470	288.337	3.122.514	64.691	2.634
Oficial 1.ª Manten./Taller .....	85.151	1.021.808	13.111	157.333	177.569	2.130.827	291.963	3.601.931	66.117	2.634
Oficial 1.ª Manten./Taller J.E. ....	85.151	1.021.808	13.111	157.333	187.721	2.252.655	291.963	3.723.759	66.117	2.634

TABLA SALARIAL N.º II

Año 2003

Empleados y Subalternos. Cantidades referidas a jornada de presencia mensual

(Euros)

Categoría	A Salario Base Mes	B Total S. Base Año	C Tóxico P.V.C. Mes	D Total Tox. P.V.C. Año	E Product. Calidad Mes	F Total Prod. Cal. Año	G Gratíf. Extra/ Beneficios Año	H Salario Bruto Año	I Valor Quinquenio Año	J Valor Hora Extra.
Controlador-Recepcionista/Portero/Ordenanza .....	469,5058	5.634,07	93,9050	1.126,86	453,1858	5.438,23	1.684,21	13.883,37	384,99	10,15
Chófer de Camión/Chófer/Chófer RTP .....	496,5333	5.958,40	99,3058	1.191,67	574,0183	6.888,22	1.738,28	15.776,57	407,16	11,54
Auxiliar: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Ins- pector/Vigilante y Comercial .....	484,8975	5.818,77	96,9850	1.163,82	527,5450	6.330,54	1.715,01	15.028,14	397,62	15,20
Oficial 2.ª: Admvo., Delineante, Tec.Org. Anal. e Ins- pector y Comercial .....	517,2483	6.206,98	103,4500	1.241,40	723,4492	8.681,39	1.779,71	17.909,48	424,15	15,20
Oficial 1.ª: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Ins- pector y Comercial .....	543,9367	6.527,24	108,7875	1.305,45	927,0892	11.125,07	1.833,08	20.790,84	446,03	15,20
Jefe 2.ª: Admvo., Tec. Org., Analista Pral., Inspecc. Pral y Secrta./A.T.C. 2.ª .....	583,0650	6.996,78	116,6167	1.399,40	952,0400	11.424,48	1.911,34	21.732,00	478,12	15,90

Categoría	A Salario Base Mes	B Total S. Base Año	C Tóxico P.V.C. Mes	D Total Tox. P.V.C. Año	E Product. Calidad Mes	F Total Prod. Cal. Año	G Gratíf. Extra/ Beneficios Año	H Salario Bruto Año	I Valor Quinquenio Año	J Valor Hora Extra.
Jefe 1.ª: Admvo., Tec. Org., Del. Proyec., Analista, Programador/A.T.C. 1.ª	612,0783	7.344,94	122,4083	1.468,90	952,0225	11.424,27	1.969,36	22.207,47	501,90	16,24
Encargado	514,2967	6.171,56	102,8550	1.234,26	1.070,0117	12.840,14	1.773,81	22.019,77	421,72	16,11
Maestro: Taller, Analista e Inspector	543,8808	6.526,57	108,7733	1.305,28	1.046,6525	12.559,83	1.832,96	22.224,64	445,98	16,25
Jefe de Taller	601,8458	7.222,15	120,3683	1.444,42	1.040,8017	12.489,62	1.948,91	23.105,10	493,51	16,91
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 1.º año	690,9742	8.291,69	138,1975	1.658,37	466,0458	5.592,55	2.127,15	17.669,76	566,60	16,16
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 2.º año	690,9742	8.291,69	138,1975	1.658,37	571,2225	6.854,67	2.127,15	18.931,88	566,60	16,16
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 3.º año/Superior	690,9742	8.291,69	138,1975	1.658,37	834,1650	10.009,98	2.127,15	22.087,19	566,60	16,16
Ingeniero y Licenciado 1.º año	713,6900	8.564,28	142,7433	1.712,92	540,1733	6.482,08	2.172,60	18.931,88	585,23	18,47
Ingeniero y Licenciado 2.º año	713,6900	8.564,28	142,7433	1.712,92	803,1158	9.637,39	2.172,60	22.087,19	585,23	18,47
Ingeniero y Licenciado 3.º año/Superior	713,6900	8.564,28	142,7433	1.712,92	1.066,0583	12.792,70	2.172,60	25.242,50	585,23	18,47

(Pesetas)

Categoría	A Salario Base Mes	B Total S. Base Año	C Tóxico P.V.C. Mes	D Total Tox. P.V.C. Año	E Product. Calidad Mes	F Total Prod. Cal. Año	G Gratíf. Extra/ Beneficios Año	H Salario Bruto Año	I Valor Quinquenio Año	J Valor Hora Extra.
Controlador-Recepcionista/Portero/Ordenanza	78.119	937.430	15.624	187.494	75.404	904.845	280.229	2.309.998	64.057	1.689
Chófer de Camión/Chófer/Chófer RTP	82.616	991.394	16.523	198.277	95.509	1.146.103	289.225	2.625.000	67.746	1.920
Auxiliar: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector/Vigilante y Comercial	80.680	968.162	16.137	193.643	87.776	1.053.313	285.354	2.500.472	66.158	2.529
Oficial 2.ª: Admvo, Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial	86.063	1.032.755	17.213	206.552	120.372	1.444.462	296.119	2.979.887	70.573	2.529
Oficial 1.ª: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial	90.503	1.086.041	18.101	217.209	154.255	1.851.056	304.999	3.459.305	74.213	2.529
Jefe 2.ª: Admvo., Tec. Org., Analista Pral., Inspec. Pral y Sect./A.T.C. 2.ª	97.014	1.164.166	19.403	232.841	158.406	1.900.874	318.020	3.615.901	79.552	2.646
Jefe 1.ª: Admvo., Tec. Org., Del. Proyec., Analista, Programador/A.T.C. 1.ª	101.841	1.222.095	20.367	244.404	158.403	1.900.839	327.674	3.695.012	83.509	2.702
Encargado	85.572	1.026.861	17.114	205.364	178.035	2.136.420	295.137	3.663.781	70.168	2.680
Maestro: Taller, Analista e Inspector	90.494	1.085.930	18.098	217.180	174.148	2.089.780	304.979	3.697.869	74.205	2.704
Jefe de Taller	100.139	1.201.665	20.028	240.331	173.175	2.078.098	324.271	3.844.365	82.113	2.814
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 1.º año	114.968	1.379.621	22.994	275.930	77.543	930.522	353.928	2.940.001	94.274	2.689
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 2.º año	114.968	1.379.621	22.994	275.930	95.043	1.140.521	353.928	3.150.000	94.274	2.689
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios 3.º año/Superior	114.968	1.379.621	22.994	275.930	138.793	1.665.521	353.928	3.674.999	94.274	2.689
Ingeniero y Licenciado 1.º año	118.748	1.424.976	23.750	285.006	89.877	1.078.527	361.490	3.150.000	97.374	3.073
Ingeniero y Licenciado 2.º año	118.748	1.424.976	23.750	285.006	133.627	1.603.527	361.490	3.674.999	97.374	3.073
Ingeniero y Licenciado 3.º año/Superior	118.748	1.424.976	23.750	285.006	177.377	2.128.526	361.490	4.199.999	97.374	3.073

## TABLAS III

Año 2003

## Premios de permanencia

Categoría	Euros - 25 años	Pesetas - 25 años
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «C»	4.651,31	773.913
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «B»	4.651,31	773.913
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A»	4.651,31	773.913
Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta «A» J.E.	5.001,86	832.239
Oficial 3ª Manten./Taller	4.741,73	788.957
Oficial 2ª Manten./Taller	4.792,00	797.322
Oficial 1ª Manten./Taller	4.834,57	804.405
Oficial 1ª Manten./Taller J.E.	5.205,27	866.084
Limpiador	4.576,27	761.427
Controlador-Recepcionista / Portero / Ordenanza	4.576,27	761.427

Categoría	Euros - 25 años	Pesetas - 25 años
Chófer de Camión / Chófer / Chófer RTP	4.576,27	761.427
Auxiliar: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector / Vigilante y Comercial	4.576,27	761.427
Oficial 2ª: Admvo, Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial	4.631,55	770.625
Oficial 1ª: Admvo., Delineante, Tec. Org. Anal. e Inspector y Comercial	4.678,87	778.498
Jefe 2ª: Admvo., Tec. Org., Analista Pral., Inspec. Pral y Sect. / A.T.C. 2ª	4.938,41	821.682
Jefe 1ª: Admvo., Tec. Org., Del. Proyec., Analista, Programador / A.T.C. 1ª	5.046,22	839.620
Encargado	5.003,96	832.589
Maestro: Taller, Analista e Inspector	5.003,96	832.589
Jefe de Taller	5.203,57	865.801
Périto, Ingeniero Técnico, y Diplom. Universitarios	5.679,18	944.936
Ingeniero y Licenciado	5.712,44	950.470

TABLA IV

Año 2003

## Resumen de otros conceptos

Concepto	Artículo	Descripción	Cuantía — Euros	Cuantía — Pesetas
Plus nocturnidad (diario) .....	32	—	11,45	1.903
Plus trabajo en festivo (diario) .....	33	—	35,22	5.858
Plus jornada partida (mensual) .....	34	—	121,39	20.198
Plus permanencia en descanso (diario) .....	35	—	2,22	369
Quebranto de moneda (mensual) .....	42	—	64,24	10.689
Dietas de viaje (diarias) .....	43	Ingenieros y Licenciados .....	68,13	11.336
		Diplomados Universitarios .....	65,45	10.890
		Jefes Adm. y Taller .....	62,79	10.447
		Of. Adm. Mant./Taller, Inspec. y asimilados .....	60,12	10.003
		Resto del personal .....	53,42	8.888
Anticipos (cantidad/entrega mensual) .....	54	—	402,00/67,00	66.887/11.148
Plus Variable Progresivo P.V.P.) .....	29	(P.V.P.) 1º .....	991,19	164.920
		(P.V.P.) 2º .....	1.621,25	269.752
		(P.V.P.) 3º .....	2.251,30	374.585
		(P.V.P.) 4º .....	2.881,36	479.418
Asignación individual/año a la Bolsa de Obras Sociales ...	52	—	132,52	22.050
Asignación individual/año a la Bolsa de Economato .....	59	—	343,56	57.164

**19436** RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa Panrico, S.A.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa Panrico, S.A. (Centro de Trabajo de Villaverde y puntos de carga de las Comunidades de Madrid, Castilla-La Mancha y Provincia de Cáceres) (Código de Convenio n.º 9012532) que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2003 de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 30 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PANRICO, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE VILLAVERDE (MADRID) Y EN LOS PUNTOS DE CARGA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMA DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA Y PROVINCIA DE CÁCERES DEPENDIENTES DE DICHO CENTRO**

**CAPÍTULO I**

**Normas generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa en el centro de trabajo de Villaverde (Madrid) y en los puntos de carga de las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla-La Mancha y provincia de Cáceres.

2. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que realiza funciones de alta dirección y alta gestión hasta el nivel de Subdirector.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

1. La vigencia del Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre del 2005.

2. El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de su vigencia o de cada una de sus prórrogas. Durante el proceso de negociación seguirá aplicándose el Convenio denunciado.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su totalidad y en cómputo anual a las que anteriormente regían, cualquiera que fuese la naturaleza y el origen de su existencia, convenida o pactada o unilateralmente concedida por la Empresa.

Asimismo, los conceptos económicos y su cuantía establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán a los aplicables en el sector en el momento del comienzo de su vigencia.

2. Las disposiciones o resoluciones futuras que impliquen variación económica o de otra índole en todos o en algunos de los conceptos retributivos establecidos en el Convenio, únicamente serán aplicables si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan la totalidad de lo percibido conforme al mismo, incluidas las retribuciones salariales y las no salariales.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en ejercicio de las facultades que legalmente tiene atribuidas, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno debiendo negociarse nuevamente su contenido.

2. No obstante si la autoridad laboral rechazase cualquiera de los artículos del Convenio, la Comisión Paritaria intentará la subsanación a fin de evitar la nulidad del mismo.

Artículo 5. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan con carácter preferente y prioritario, las relaciones laborales entre la empresa y los